



Uitval van aios uit de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde

**Een onderzoek naar motivaties van het voortijdig
beëindigen van de opleiding in 2019, 2020 en 2021**

SOON

Samenwerkende Opleidingen tot specialist Ouderengeneeskunde Nederland

R.E.F. Bleijendaal, MSc.
Projectleider en onderzoeker

Utrecht, januari 2023

Inhoudsopgave

1	Samenvatting.....	3
2	Aanleiding en doelstelling.....	5
2.1	Aanleiding.....	5
2.2	Doelstelling.....	5
3	Methode en dataverzameling.....	6
3.1	Methode.....	6
3.2	Dataverzameling.....	6
4	Resultaten aios.....	7
4.1	Algemene gegevens.....	7
4.2	Motivatie en verwachtingen.....	7
4.3	Proces van stoppen met de opleiding.....	8
4.4	Ervaringen met het opleidingsinstituut.....	10
4.5	Ervaringen op de stage- / werkplek.....	12
4.6	Het vak ouderengeneeskunde.....	13
4.7	Adviezen van aios.....	14
5	Resultaten opleiders.....	16
5.1	Algemene gegevens.....	16
5.2	Motivatie.....	16
5.3	Proces van stoppen met de opleiding.....	17
5.4	Invloed van de stage- /werkplek.....	18
5.5	Eigen rol opleiders.....	19
5.6	Adviezen van opleiders.....	21
6	Resultaten docenten/mentoren.....	25
6.1	Algemene gegevens.....	25
6.2	Motivatie.....	25
6.3	Proces van stoppen met de opleiding.....	25
6.4	Invloed van het opleidingsinstituut.....	27
6.5	Eigen rol docenten/mentoren.....	29
6.6	Adviezen van docenten/mentoren.....	30
7	Conclusies.....	33
7.1	Conclusies.....	33
7.2	Beperkingen van dit onderzoek.....	37
8	Mogelijkheden om uitval te beperken.....	38
8.1	Aios als persoon.....	38
8.2	Opleiders.....	39
8.3	Docenten/mentoren van het opleidingsinstituut.....	40
8.4	Selectie.....	40
8.5	De stage-/werkplek.....	41
8.6	Toetsing.....	41
	Bijlagen.....	42
	Bijlage 1. Bronnen.....	42
	Bijlage 2. Interviewleidraad aios.....	43
	Bijlage 3. Interviewleidraad opleiders.....	44
	Bijlage 4. Interviewleidraad docenten.....	45

1 Samenvatting

Aanleiding en doelstelling

Het rendement van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde ligt lager dan het gemiddelde rendement voor medische vervolgoopleidingen. De uitval is 17,4% versus 5-10%. Dit is aanleiding geweest voor het bestuur van SOON om opdracht te geven nader te onderzoeken wat de redenen zijn van het voortijdig beëindigen van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde en wat aanbevelingen zijn om dit percentage zo mogelijk te verlagen.

Methode en dataverzameling

Zowel aios, die uitgevallen zijn uit de opleiding, als opleiders en docenten/mentoren, bij wie een aios is uitgevallen, zijn benaderd voor dit onderzoek. De aios, opleiders en docenten/mentoren zijn per mail uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek middels een online interview. De interviews zijn online afgenomen aan de hand van een interviewleidraad. Er hebben 18 aios, 17 opleiders en 7 docenten/mentoren deelgenomen. De resultaten zijn anoniem verwerkt en per onderwerp uit de interviewleidraad beschreven.

Resultaten

Om de resultaten, hier in de samenvatting, kort en overzichtelijk weer te geven is een tabel gemaakt. In de tabel zijn de drie perspectieven van respectievelijk aios, opleiders en docenten/mentoren gebundeld en voorzien van een korte conclusie per onderwerp. Zie pagina 4.

Conclusies

De algemene conclusie is dat aios de uitval anders beleven dan de opleiders en docenten/mentoren en dat de docenten/mentoren het ook net weer iets anders beleven dan de opleiders. Ieder heeft zijn eigen perspectief op wat motivaties zijn van het voortijdig beëindigen van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Er zijn verschillen en overeenkomsten.

Opleiders concluderen dat de uitval komt door een gebrek aan competentie maar ook door een gebrek aan eerder en strikter meekijken en feedback geven aan de aios. De opleider kan meer benoemen en bespreekbaar maken en duidelijk zeggen tegen de aios als dat het onvoldoende is. Docenten wijzen, net als de opleiders een gebrek aan competentie aan als voornaamste oorzaak van de uitval. Maar ook zij geven aan dat ze iets anders hadden kunnen doen zoals acteren op hun onderbuikgevoel, de aios beter inschatten en de aios beter volgen en daarbij meenemen wat voorgaande docenten/mentoren en opleiders van de aios hebben gezien.

Aios herkennen dit en geven meerdere keren aan contact, begeleiding en positief kritische feedback gemist te hebben. Een ruime meerderheid van de aios die is uitgevallen heeft er een negatief gevoel aan overgehouden. Dit komt niet alleen door het gevoel van falen maar ook door het gevoel niet genoeg gezien en beluisterd te zijn. Meerdere aios zijn van mening dat ze wel de potentie in zich hebben om een specialist ouderengeneeskunde te worden. Zie hoofdstuk 7 voor de uitgebreide conclusies.

Mogelijkheden om de uitval te beperken

Twee adviezen komen op basis van de conclusies het meest duidelijk naar voren. Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios en aandacht voor het functioneren van de opleider. Aios, opleiders en docenten/mentoren zijn het er over eens zijn dat meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios de uitval kan beperken. Voorwaarde tot optimale persoonlijke en professionele ontwikkeling zijn de drie basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie. Dit betekent dat er naast de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid er meer nadruk mag worden gelegd op de gezamenlijke verantwoordelijkheid en competentie. De aios zal zich hierdoor meer gesteund en verbonden voelen wat uitnodigt om hulp te vragen en samen te werken. Dit is erg belangrijk kijkend naar de grote verantwoordelijkheden die de aios krijgt in een meer complex wordende context. De focus van de zorg komt steeds meer te liggen op het leveren van de juiste zorg op de juiste plek. Het vraagt dat zorgprofessionals zich verbonden voelen en samenwerken. Om als opleider nog beter te kunnen functioneren heeft een opleider ondersteuning nodig en input. Dit kan in de vorm van een warme overdracht van de vorige opleider en door goed contact met de docenten/mentoren van het onderwijsinstituut. Hierdoor komen de leerdoelen van de aios beter en eerder in beeld waardoor opleidingstijd niet verloren gaat.

De verwachting is dat deze twee adviezen het grootste verschil gaan maken. Zie hoofdstuk 8 voor alle mogelijkheden die geformuleerd zijn om de uitval te beperken.

RESULTATEN	Aios	Opleiders	Docenten/mentoren	CONCLUSIES
Motivatie en verwachtingen	Hoge motivatie. Weinig twijfel. Verwachtingen niet altijd uitgekomen. 1 ^e keus voor 2/3 van de aios	Iedereen intrinsiek gemotiveerd. Motivatie als: voorkomt routine; houdt scherp; kan vak promoten en jonge mensen helpen ontwikkelen.	Iedereen erg gemotiveerd de een iets meer voor het docentschap, de ander meer voor het mentorschap.	Gebrek aan motivatie van aios lijkt geen rol te spelen. Verwachtingen wel, die zijn niet altijd uitgekomen bij aios.
Redenen van stoppen	Combinatie van redenen: geen eigen keuze bij > helft aios; uitval was te vermijden bij >helft aios.	Vooral door onvoldoende competentie. Uitval was niet te vermijden zegt >helft opleiders.	Vooral door onvoldoende competentie. Uitval was te vermijden zegt >helft docenten/mentoren.	Partijen verschillen van mening over wat redenen van stoppen zijn.
Proces van stoppen	Niet beluisterd gevoeld bij > helft aios. Onprettige onderhandeling door 'terugkeergarantie'	Niet alle aios hebben zich beluisterd gevoeld. Missen exitgesprek voor de opleider georganiseerd door opleidingsinstituut.	Aios zonder zelfreflectie voelen zich niet beluisterd.	Gesprekken over stoppen opleiding verlopen niet altijd goed en aios blijven ermee zitten en sommige opleiders ook.
Opleidingsinstituut	Te grote nadruk op verbeterpunten; voelen van prestatiedruk; gevoel van onzekerheid; gebrek aan begeleiding en structuur; anonieme cultuur; dubbelrol mentor zorgt voor onveiligheid.		Iedereen trots op eigen opleidingsinstituut: open cultuur; veilig opleidingsklimaat; zorgvuldigheid; voldoende aandacht voor individuele aios; aandacht voor scholing docenten. Beter kan een meer duidelijke rollenscheiding docent/mentor; betere overdracht; aios beter inschatten; iets doen met je onderbuikgevoel.	Docenten/mentoren zijn veel positiever over opleidingsinstituut dan aios. Aios willen bevestigd worden. Contact en begeleiding hangt teveel af van hoe goed de aios is in het stellen van vragen. Docenten/mentoren zien ook verbeterpunten.
Stage-/werkplek	Onvoldoende ingewerkt zijn (>2/3 van de aios) waardoor onvoldoende aandacht voor de opleidingstaken; gemis aan feedback in 1 ^e jaar; onvoldoende gesteund en veilig gevoeld; geen goede sfeer; spanning tussen supervisor en opleider; opleider onvoldoende onafhankelijk.	Op één na iedereen positief: goede sfeer; veilig opleidingsklimaat. Begeleiding kan beter: strikter meekijken en eerder feedback geven; luisteren naar onderbuikgevoel; niet redden maar sturen; op dezelfde locatie werken; aandacht voor eigen scholing vragen, zeker als beginnend opleider.		Opleiders zijn veel positiever over stage-/werkplek dan aios. Aios en opleiders geven beide aan dat een gebrek aan tijd, begeleiding en feedback, met name in het 1 ^e jaar, van invloed is geweest op de uitval.
Impact uitval	Verminderd zelfvertrouwen, ziekte of ww (1/6 van de aios). Overstap naar ander specialisme (1/3 van de aios). De helft van de aios stroomt mogelijk weer in.	Onaf gevoel. Kost energie. Twijfel en verdriet. Veel opleiders hebben aandacht voor wat het met hen doet gemist.	Twijfel, niet altijd tevreden. Goede communicatie en een weloverwogen besluit maakt het verschil. Steun en reflectie is er binnen het instituut.	Uitval heeft impact en is bij meerdere aios en een aantal opleiders niet helemaal verwerkt.
AANBEVELINGEN		TOELICHTING		
Aios als persoon	<ul style="list-style-type: none"> Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios (dit advies staat bij aios en opleiders op nummer 1) Meer maatwerk waardoor potentieel niet verloren gaat Veilig opleidingsklimaat Aandacht voor de aios of hij de belasting aankan 	<p>En aios ervaart niet altijd een veilig opleidingsklimaat al denkt de docent/mentor en opleider van wel. Rekening houden met diversiteit van aios en het bieden van flexibiliteit kan aios binnenboord houden. Een aios kan zich na moeilijkheden ontwikkelen tot een prima stevige dokter.</p> <p>Er is veel burn-out door een verkeerde taakopvatting en de aios krijgt grote verantwoordelijkheden in een meer complex wordende context. Aandacht is nodig voor alle de drie basisbehoeften van de aios die voorwaarde zijn tot optimale ontwikkeling. Naast de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid (autonomie) ook nadruk leggen op de gezamenlijke verantwoordelijkheid (verbondenheid). De aios zal zich meer gesteund en verbonden voelen wat uitnodigt om hulp te vragen en samen te werken. Dit is hard nodig nu de focus van de zorg steeds meer komt te liggen op het leveren van de juiste zorg op de juiste plek wat interprofessioneel samenwerken vereist. Alleen samen zijn we een superdokter en fouten maken mag en hoort bij het leren. Aios scholen in omgaan met onzekerheid is nodig. Evalueer de 'stop-gesprekken' en onderzoek ieders rol hierbij en wat beter kan opdat de aios zich beluisterd voelt en er altijd een weloverwogen beslissing wordt genomen.</p>		
Opleiders	<ul style="list-style-type: none"> Begeleiden en beoordelen door opleiders Stel hoge eisen in het eerste jaar Eerlijke en warme overdracht voor opleiders Voldoende ondersteuning van de opleiders 	<p>Geef tijdens de scholing van opleiders aandacht aan: meer sturen en niet redden; strikter meekijken en eerder feedback geven; zeggen als het onvoldoende is; tijd geven om te verbeteren; bij elkaar roepen van beginnende opleiders die niet meteen bij de KOO terecht kunnen; het begeleiden van een aios met EBT; vragen stellen aan aios.</p> <p>Laat het opleidingsinstituut: een eerlijke en warme overdracht faciliteren zodat de opleider niet alleen afhankelijk is van de informatie van de aios en leerdoelen van de aios beter en eerder in beeld komen waardoor opleidingstijd niet verloren gaat; exitgesprekken organiseren voor opleiders bij wie een aios is uitgevallen om hiervan te leren; intervisie opzetten voor opleiders die de KOO hebben afgerond waarbij de leervraag van de opleider centraal staat.</p>		
Docenten/mentoren opleidingsinstituut	<ul style="list-style-type: none"> Acteren op onderbuikgevoel Optimaliseren van voortgangsgesprekken Goede overdracht tussen docenten/mentoren 	<p>Bewustwording bij mentoren dat aios grote verantwoordelijkheden krijgen in een context die meer complex wordt. Oog hebben of de aios die belasting aankan. Daarnaast tijdens de scholing van docenten/mentoren aandacht geven aan: vertrouwen op onderbuikgevoel en anderen informeren en betrekken; gesprekken voeren op de stageplek; structureel driegesprekken invoeren tijdens de gehele opleiding; het scheiden van de rol van begeleider en beoordelaar; het volgen van de aios binnen het instituut waarbij alle eerder opgedane ervaringen meegenomen worden.</p>		
Selectie	<ul style="list-style-type: none"> Betere selectie aan de voorkant Manage de verwachtingen van de aios 	<p>Wees nog selectiever en motiveer waarom dit nodig is: voldoende ervaring als basisarts; als aios in de ouderengeneeskunde en in het ziekenhuis; leerbaarheid; psychische stabiliteit; passie voor het vak; voorgeschiedenis aios; stabiele privé situatie; voldoende ingewerkt. Ga in op verwachtingen en informeer goed over het vak, opleiding, onderwijsvorm, doel ZH-stage, grote overgang aios naar aios.</p>		
Stage-/werkplek	<ul style="list-style-type: none"> Zorg voor een goede stage-/werkplek 	<p>Evalueer regelmatig de stage-/werkplek en zorg voor voldoende kwaliteit. Ook de ZH-stage. Leg de regie bij de opleidingsinstellingen.</p>		
Toetsing	<ul style="list-style-type: none"> Aandacht voor toetsing 	<p>Onderzoek in welke mate de educatieve beoordelingen aanzetten tot leren.</p>		

2 Aanleiding en doelstelling

2.1 Aanleiding

Het rendement van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde ligt lager dan het gemiddelde rendement voor medische vervolgoopleidingen (Capaciteitsorgaan 2019). In vergelijking met de andere medische vervolgoopleidingen is er een hoog percentage van uitval van aios. De uitval ligt rond de 17,4% terwijl er vele opleidingen een uitval tussen de 5-10% hebben. Dit vraagt om nader onderzoek.

Het bestuur van SOON heeft opdracht gegeven om nader te onderzoeken wat de redenen zijn van het voortijdig beëindigen van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde en wat aanbevelingen zijn om dit percentage zo mogelijk te verlagen.

Het onderzoek betreft een verdieping van het onderzoek wat de SBOH reeds doet. De SBOH verstuurt een exit-vragenlijst aan aios die de opleiding voortijdig beëindigen. Hierbij zijn alleen hele algemene gegevens summier opgenomen. Uit deze gegevens kan niet worden afgeleid of de afvallers een speciale groep zijn.

De onderzoeksgroep bestaat uit aios die voortijdig gestopt zijn met hun opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Daarnaast is ook een aantal opleiders en docenten/mentoren opgenomen in dit onderzoek om zo ook hun kijk op de uitval mee te nemen.

2.2 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is erachter te komen welke mogelijkheden er zijn voor SOON om in te spelen op de onderliggende motivaties om de opleiding ouderengeneeskunde af te breken, om zodoende de uitval terug te brengen.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Welke beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare motivaties liggen ten grondslag aan het voortijdig beëindigen van de opleiding ouderengeneeskunde?

3 Methode en dataverzameling

3.1 Methode

Gekozen is voor het afnemen van interviews. Ten behoeve van de interviews zijn er drie interviewleidraden opgesteld, één voor de aios, één voor de opleiders en één voor de docenten. Hiertoe zijn bronnen geraadpleegd die opgenomen zijn in bijlage 1.

De centrale vraag is met behulp van de bronnen vertaald in een aantal vragen verdeeld over een aantal onderwerpen. De vragen in iedere leidraad zijn geclusterd per onderwerp.

Voorafgaand aan de interviews zijn de interviewleidraden doorgenomen met een expert die nog maar kort specialist ouderengeneeskunde was en met een ervaren specialist ouderengeneeskunde en tevens opleider. Na een kleine aanpassing kon met de interviews begonnen worden. De interviewleidraden zijn opgenomen in bijlage 2, 3 en 4.

3.2 Dataverzameling

Er zijn namenlijsten van aios die gestopt zijn beschikbaar gesteld door de opleidingsinstituten evenals de namen van opleiders en docenten bij wie een aios is uitgevallen. Er wordt geen relatie gelegd tussen welke aios welke opleider of docent/mentor had.

In het najaar '21 is de onderzoeker met het onderzoek gestart. Zowel aios, opleiders en docenten/mentoren zijn per mail benaderd en uitgenodigd om middels een interview deel te nemen aan dit onderzoek. Van de 40 aios die uitgenodigd zijn hebben er 18 deelgenomen. Van de 31 opleiders die uitgenodigd zijn hebben er 17 deelgenomen. Van de 7 docenten/mentoren die uitgenodigd zijn hebben er 7 deelgenomen. De interviews met de aios en opleiders zijn gehouden in de maanden oktober, november en december 2021 via MS Teams of Zoom. De interviews met de docenten/mentoren in de maanden augustus, september en oktober 2022. De interviews met de aios duurden gemiddeld zo'n 45 minuten. De interviews met de opleiders zo'n 30 minuten en die met de docenten/mentoren zo'n 45 minuten.

Tijdens de interviews zijn aantekeningen gemaakt en als extra back-up voor een goede verwerking zijn de gesprekken opgenomen. Een aios maakte hiertegen bezwaar, dit interview is daarom niet opgenomen. Bij twee opleiders lukte het niet om verbinding te maken via de computer en is het interview telefonisch afgenomen. De gesprekken zijn plezierig verlopen.

Omwille van de leesbaarheid en de anonimiteit van de deelnemers wordt 'hij' en 'hem' gebruikt als algemene aanduiding die ook 'zij' en 'haar' kunnen betekenen.

4 Resultaten aios

De centrale onderzoeksvraag is vertaald in een aantal vragen verdeeld over een aantal onderwerpen. In de volgende paragrafen worden per onderwerp de resultaten beschreven. De dikgedrukte kopjes geven de vragen weer die gesteld zijn.

4.1 Algemene gegevens

Aantal deelnemers	n = 18
Gemiddelde leeftijd	37 jaar (variatie van 30 - 45 jaar)
Fulltime / Parttime / aioto	6 / 11 / 1
Artsenexamen behaald	Tussen 2009 - 2018
Gestart met de opleiding tot SO	Tussen 2015 - 2020
Gestopt met de opleiding	2019, 2020 en 2021
Aantal jaar in opleiding	Gemiddeld ongeveer 2 jaar (variatie van 1 maand tot 5 jaar)

Non-respondenten

- Van de 40 aios die uitgenodigd zijn er 22 aios niet ingegaan op de uitnodiging. Van hen
- hebben twee aios in eerste instantie aangegeven dat ze wilden meewerken aan een interview, maar het is niet tot een afspraak gekomen;
 - hebben drie aios laten weten tijdelijk gestopt te zijn en weer in te stromen;
 - hebben vier aios aangegeven niet in staat te zijn tot een interview aangezien ze nog ziek zijn en een interview teveel naar boven zou halen;
 - heeft één aios aangegeven dat een interview niet zinvol was aangezien de uitval met persoonlijke omstandigheden te maken had;
 - hebben twaalf aios niet gereageerd op de uitnodiging.

4.2 Motivatie en verwachtingen

Was deze specialisatie eerste, tweede of derde keus?

- De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde was voor 11 van de 18 aios eerste keus.
- Voor de overige 7 aios was het tweede of derde keuze. Deze aios hebben voorafgaand aan de opleiding gesolliciteerd naar een opleidingsplek bij een andere medische vervolgopleiding en zijn daar niet aangenomen of wel aangenomen maar na enige tijd gestopt. Niemand heeft de eerder gekozen opleiding afgemaakt. Het betroffen de medisch specialismen geriatrie, anesthesiologie, ziekenhuisgeneeskunde, spoedeisende geneeskunde, urologie, reumatologie en huisartsgeneeskunde.

In welke mate voelde je passie voor het vak bij aanvang van de opleiding?

- De vraag om op een schaal van 0-10 de passie voor het vak bij aanvang van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde aan te geven leverde een gemiddelde van 8,3 op (variatie van 6 - 10).
- Twijfel over het vak op dezelfde schaal leverde een gemiddelde van 3 op met als laagste waarde een 0 en als hoogste waarde een 5.

Had je werkervaring in de ouderengeneeskunde vooraf aan de opleiding?

- Alle aios hadden voorafgaand aan de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde werkervaring in de ouderengeneeskunde voor een periode variërend van een half tot twee jaar.
- Sommige aios kozen bewust om als anios in de ouderengeneeskunde te gaan werken om daarna te gaan solliciteren. Anderen kwamen er 'bij toeval' terecht en werden enthousiast voor het vak door een rolmodel en gestimuleerd om te solliciteren.
 - Enkele aios gaven aan ervaring in de tweede lijn te missen om zeker te weten dat dat niets voor hen is.

Welke verwachtingen van de opleiding zijn WEL uitgekomen?

Aios hadden bij aanvang van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde verschillende verwachtingen. Wat betreft verwachtingen die wel zijn uitgekomen werd aangegeven:

- Het mooie van het vak.
- Geringe werkdruk.

Toelichting

Wat betreft het mooie van het vak gaf een aios aan: *"tijdens mijn geneeskunde studie had ik twijfel omdat het vak niet hip is maar alle verwachtingen die ik vakinhoudelijk en over de praktijk had zijn meer dan uitgekomen."* Een paar aios gaf aan hoe mooi ze het vinden dat de opleiding zo'n nadruk legt op de omgang met de patiënt en de aios zichzelf communicatief kan verbeteren. Een aios die eerder in opleiding was geweest bij een ander medisch specialisme ervaarde bij de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde minder werkdruk.

Welke verwachtingen van de opleiding zijn NIET uitgekomen?

Aangegeven werd dat de volgende verwachtingen niet zijn uitgekomen.

- Begeleiding, steun en structuur bij de vele opleidingstaken.
- Soepele overgang van anios naar aios.
- Medisch inhoudelijk onderwijs.
- Communicatie.
- Geringe werkdruk.
- Flexibiliteit en maatwerk.

Toelichting

Meerdere aios gaven aan dat ze meer steun van de opleider hadden verwacht bij alles wat op ze afgevuurd werd. Structuur bij het inplannen van de vele onderwijstaken. Veel en goede ervaring als anios leidde bij enkelen tot de gedachte makkelijk door de opleiding te komen wat niet waar bleek.

Medisch inhoudelijk onderwijs werd gemist door een paar aios. Zij gaven aan dat heel veel dingen over het proces van arts worden gingen, over hoe je je voelt en omgaan met onzekerheden. Zij ervaarde dit wel als essentieel maar misten een stukje klassikale medisch inhoudelijke scholing wat hen handvaten voor de kliniek zou geven. Aangegeven werd dat de opleider ook deze taak heeft maar op de werkvloer is daar onvoldoende tijd voor.

De grote nadruk op communicatie had een paar aios niet verwacht en dat dit aan de hand van modellen ging.

Het gebrek aan personeel op de werkvloer is een paar aios erg tegengevallen. Dit ging ten koste van het werkplezier. Te zien dat er rustgevendende medicijnen werden gegeven in plaats van meer personeel ging ten koste van het werkplezier. En hoe er aan de aios getrokken wordt door iedereen om de aios heen was voor een aantal aios meer dan verwacht.

Te weinig flexibiliteit en maatwerk leidde bij meerdere aios tot een verstoorde werk-privé balans. Hierbij gaf een aios aan dat de opleider en supervisor meer moeten afstemmen zodat er meer rekening gehouden wordt met de leerpunten en persoonlijke situatie van de aios.

4.3 Proces van stoppen met de opleiding

Wat is volgens jou de voornaamste reden dat je bent gestopt?

Er zijn meerdere redenen waarom aios stoppen. Het is eigen keuze, of geen eigen keuze omdat de aios niet voldoet aan de opleidingseisen, of een keuze ingegeven door persoonlijke omstandigheden. De meeste aios gaven aan dat het een combinatie van deze redenen is geweest.

Toelichting

Eigen keuze:

Zes aios maakten de eigen keuze om te stoppen ondanks dat ze voldeden aan de opleidingseisen en hen gevraagd is in opleiding te blijven. Ze gaven als redenen:

- Onvoldoende ervaring als basisarts opgedaan.
- Tijdens de stage in aanraking gekomen met een ander specialisme en daar enthousiast voor geworden.
- Zich gediscrimineerd te voelen.
- De druk voelen van in opleiding zijn.
- Andere verwachtingen van het vak.
- Hoge werkdruk op de werkvloer.
- Verstoorde werk-privé balans.

Geen eigen keuze:

Van de 18 aios gaven 12 aios aan dat het stoppen geen eigen keuze is. Er is hen gezegd dat ze niet voldoen aan de opleidingseisen, ook niet na een extra begeleidingstraject (EBT). Een paar aios kreeg te horen dat ze (direct) moest stoppen.

Maar in de meeste gevallen werd een advies gegeven om te stoppen en kregen sommige aios de toezegging dat ze terug mochten komen binnen een paar jaar. Een enkeling gaf aan deze terugkeergarantie als een soort lokkertje te ervaren om akkoord te gaan met het (tijdelijk) stoppen van de opleiding.

Het moeten stoppen werd door deze groep aios wisselend ervaren.

- Iets meer dan de helft was het er wel mee eens, een last viel van de schouders en men voelde ruimte om aan zichzelf te werken en de werk-privé balans weer op orde te krijgen.
- Iets minder dan de helft was het er niet mee eens wat heeft geleid tot pijn, teleurstelling, verdriet en minder zelfvertrouwen. Iemand gaf aan zich te snel gewonnen te hebben gegeven. Hij heeft toegegeven dat hij dingen moet leren maar is hier achteraf niet tevreden over want hij miste de erkenning voor het stuk dat hij had ingebracht. Een andere aios was van mening op den duur wel te kunnen voldoen aan de opleidingseisen. Iemand anders gaf aan dat hij zich heeft laten weggagen en dat hij zich niet herkende in de beoordeling die de opleider gaf. Een ander gaf aan dat hij door de opleiding achter een persoonlijke kwetsbaarheid is gekomen en dat dit volgens hem niet onoverkomelijk was om de opleiding succesvol af te ronden, maar door de manier waarop er mee om is gegaan, bevooroordeeld en niet steunend, is het mis gegaan. Weer een ander sprak de wens uit dat verschillen tussen aios er meer mogen zijn en zou zelfs akkoord gaan met minder verdienen als een andere collega meer competenties inzet.

Persoonlijke factoren die volgens aios een rol hebben gespeeld bij het besluit om te stoppen zijn:

- Zelf ziek geworden of de partner.
- Teveel life events in korte tijd zoals samenwonen, zwangerschap, verhuizen, kleine kinderen, partner met drukke baan.
- Relationale problemen.
- Persoonlijke kwetsbaarheid en/of lage belastbaarheid.
- Te groot verantwoordelijkheidsgevoel.

Hoe kijk je terug op het proces van stoppen met de opleiding. Hoe verliep het contact met de opleider en opleidingsinstituut. Heb je je beluisterd gevoeld. Welk gevoel houd je ervan over?

Over het stoppen van de opleiding heeft een gesprek plaatsgevonden met de aios, het opleidingsinstituut en de opleider. Vier aios gaven expliciet aan een goed gevoel over te houden van het gesprek. Een ruime meerderheid van de aios hield er een negatief gevoel aan over. Bij een enkeling is dit negatieve gevoel wat bijgedraaid door er wat anders naar te kijken.

Toelichting

Positief gevoel:

- Doordat de aios zich gesteund voelde door docent en opleider. Het gevoel dat zowel de opleider als de docent aan de kant van de aios stond. Een goed gevoel ondanks het gevoel van falen. Een aios gaf aan dat hij zich gehoord heeft gevoeld en goede tips heeft gekregen.

Negatief gevoel:

- Door het maken van een verkeerde keuze op basis van een slecht advies van de SBOH en het opleidingsinstituut waardoor de aios nu in de ziekte zit.
- Omdat de aios zich liet beïnvloeden en ompraten door anderen en niet voor zichzelf durfde te kiezen en de knoop om te stoppen niet doorhakte waardoor het proces van stoppen erg lang geduurd heeft.
- Omdat het voor de aios voelde alsof hij een trap na kreeg na veel inzet voor de organisatie tijdens de coronacrisis.
- Omdat de overgang van het ene opleidingsinstituut naar een ander opleidingsinstituut niet goed gecommuniceerd is en de aios in een heel andere, onpersoonlijke, sfeer terecht kwam.
- Omdat de aios zich niet beluisterd en gehoord heeft gevoeld en het vertrouwen in een aantal mensen is verloren.
- Omdat de aios van mening is dat de beoordelingen heel subjectief zijn. Boos gevoel omdat de aios zich nog steeds niet gehoord heeft gevoeld.
- Omdat de aios onzeker is geworden van alle feedback van een beginnende opleider. Als de aios iets vroeg vonden ze hem onzeker, als hij iets niet vroeg was het ook niet goed.

Hoe is het verder met je gegaan nadat je gestopt bent met de opleiding?

De uitval heeft best een grote impact op de aios. Vier van de achttien aios geven aan minder vertrouwen in zichzelf te hebben gekregen. Anderen geven aan een ervaring rijker te zijn en veel te hebben geleerd van de situatie. De aios zijn verschillende wegen opgegaan:

Weer instromen in de opleiding

- De meerderheid van de uitgevallen aios is toegezegd door het opleidingsinstituut dat ze weer mogen instromen in de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. De meesten hiervan overwegen dit serieus maar geven aan eerst meer aan zichzelf te willen werken voordat ze weer in opleiding gaan of ze willen wachten tot hun privé-situatie meer rustig en stabiel is. De meeste van hen werken op dit moment als anios ouderengeneeskunde. Een paar aios twijfelen sterk of ze weer willen instromen. Het bevalt ze wel als anios in de ouderenzorg en zien op tegen de druk die de opleiding met zich meebrengt.

Overstap naar het onderwijs

- Eén aios is het onderwijs ingegaan wat hij altijd al wilde. Het gebrek aan personeel op de werkvloer is de reden waarom hij er niet voor kiest om weer in te stromen.

Ziek of ww

- Drie aios zitten nog in de ziektewet of in de ww.

Overstap naar sociale geneeskunde

- Zo'n vier aios zijn overgestapt naar de sociaal geneeskundigen en werken daar nu als anios en overwegen om daar in opleiding te gaan. Deze aios geven aan op zoek te zijn naar regelmaat en minder werkdruk.

Overstap naar medisch specialist ziekenhuis

- Twee aios geven aan toch geen goede keus te hebben gemaakt en hebben tijdens hun stage buiten het verpleeghuis ontdekt dat ze liever als arts in de tweede lijn werken. Een derde aios twijfelt hier nog over.

4.4 Ervaringen met het opleidingsinstituut

Kijkend naar je ervaringen met het opleidingsinstituut: wat had je op dit gebied kunnen overtuigen of overhalen om in de opleiding te blijven? Was er iets waardoor voorkomen had kunnen worden dat je stopte?

Aangegeven werd:

- Voldoende ervaring als anios.
- Meer contact en begeleiding.
- Het bieden van structuur, overzicht en enige sturing.
- Meer bekendheid met probleemgestuurd onderwijs.
- Meer flexibiliteit.
- Minder prestatiedruk.
- Veiligheid.
- Meer positieve feedback en aandacht voor sterke punten.
- Overgang van het ene opleidingsinstituut naar het andere beter begeleiden.
- Samenwerking tussen opleidingsinstituut, opleider en SBOH.
- Medische inhoudelijk onderwijs.

Toelichting

Een aios gaf aan onvoldoende ervaring als anios te hebben opgedaan. *"Ik had minder meegemaakt, daar werd ik onzeker van. Stoppen gaf mij veel rust en ik ging beter op de werkvloer functioneren."*

Wat betreft contact en begeleiding werd aangegeven dat het nu teveel afhangt van hoe goed de aios is in het stellen van vragen. Aios geven aan dat ze niet altijd goed zien waar hun hiaten zitten. *"Ik werd heel erg gevolgd maar ik werd niet kritisch bevraagd". "Ik heb gemist dat iemand van de opleiding op de rem ging staan. Mijn opleider heeft het meest op de rem getrapt."*

De dingen van de opleiding en wat je kunt verwachten zijn niet altijd duidelijk. *"Ik wist niet goed wat te doen om mezelf te laten beoordelen. Sommige dingen hadden ze meer kunnen voordoen. Bv het portfolio Het is een raar lomp ding, hoe zet je het open, naar wie moet je het versturen etc.?"*

Een paar aios gaf aan erg te moeten wennen aan probleemgestuurd onderwijs waarbij het voelde als ze alles zelf uit moesten zoeken wat ze moesten leren. Dat ze er zelf voor moest zorgen dat alles aan bod kwam. Weinig afbakening hebben ze ervaren, alles kon je inbrengen. Een ander gaf aan het als fijn te ervaren, wellicht omdat deze aios in Maastricht heeft gestudeerd.

Meer flexibiliteit door meer parttime mogelijkheden te bieden had volgens een paar aios de uitval kunnen voorkomen. *"Parttime is nu 4 dagen terwijl 3 dagen ook zou moeten kunnen."* Maar uitval kan ook voorkomen worden door een tweede kans te bieden in een andere organisatie bij een ervaren opleider. *"Ik kreeg veel negatieve feedback. En op de andere plek kreeg ik opeens positieve feedback."*

Wat betreft de prestatiedruk werd gezegd *"Ze willen een bepaald profiel specialist ouderengeneeskunde hebben en als je daar niet aan voldoet (extravert, overstijgend, in de lead, assertief) dan zit er meer druk achter om dat te laten zien want je moet er wel aan voldoen."*

Over de veiligheid werd een paar keer aangegeven dat de aios zich bij de docenten niet helemaal veilig voelden. Heel wat keer werd aangegeven dat de dubbelrol van docent en mentor niet als veilig wordt ervaren. *"Mijn mentor is mijn docent. Dit is krom want die beoordeelt je ook en kan je kwetsbaarheden die je hebt gedeeld tegen je gebruiken."* *"Dubbelfunctie opleider en docent kan niet. Ik mis een vertrouwenspersoon."*

Veelvuldig werd aangegeven dat er meer positieve feedback gegeven mag worden en aandacht wordt gelegd op de sterke punten. *"Er ligt teveel de nadruk op wat beter kan en niet op wat goed gaat. Dit is de opzet van de opleiding dat je een leerplan moet maken met verbeterdoelen."* *"Ze bleven hameren op de dingen die niet goed gingen en te weinig over wat wel goed ging."* *"Het mag in de opleiding meer gaan over grenzen aangeven. Ik kreeg de indruk dat je je naar een soort ideaalbeeld moet vormen. Maar het mag er wat mij betreft meer naar gaan dat je jezelf leert kennen en hoe je je sterke punten het beste kunt inzetten. In plaats van steeds aangeven wat beter moet. Daar wordt je onzeker van. Zeker omdat de gemiddelde aios heel perfectionist is. Het zijn al types die het beter willen. Je mag dit juist wat temperen. Je wordt er ongelukkig van altijd maar beter willen doen."*

De overgang van het ene opleidingsinstituut naar het andere is voor een aantal aios van invloed geweest om te stoppen. *"Het was een logistiek probleem en geen motivatieprobleem."* Ook werd de cultuur van het ene instituut veel anoniemer ervaren dan die van het andere instituut wat niet meehielp.

Bij ziekte verliep de samenwerking tussen opleidingsinstituut, opleider en SBOH niet altijd goed. *"Het ging mis doordat ik teveel gelijktijdig oppakte en niet volledig hersteld was."* *Opleidingsinstituut en casemanager van de SBOH vonden dat ik weer kon werken. Ik ging werken en wilde laten zien dat ik het kon maar de opleider was verbaasd dat ik weer begon en constateerde dat ik nog niet op volledige workload zat. Deze opleider wist van mijn situatie. Het zou heel veel schelen als de SBOH en opleidingsinstituut beter zouden afstemmen over ziekte. Dus samen om tafel zodat ik niet drie keer mijn verhaal hoeft te doen. Dat viel mij zwaar. Je bent ziek en er komt zoveel op je af. Opleider was niet betrokken bij het besluit dat ik weer begon. dit had wel gemoeten."*

Twee aios gaven aan medische inhoudelijk onderwijs te hebben gemist wat voor een aios tot onzekerheid over hun medisch handelen leidde. *"Ik was als aios onbewust onbekwaam. Aan het begin van mijn opleiding werd ik bewust onbekwaam doordat ik zo nauw gevolgd werd."* De andere aios miste diepgang en miste wetenschap.

4.5 Ervaringen op de stage- / werkplek

Kijkend naar je ervaringen op je stage/werk: wat had je op dit gebied kunnen overtuigen of overhalen om in de opleiding te blijven? Was er iets wat had kunnen voorkomen dat je stopte?

Aangegeven werd:

- Support, steun en enige sturing van de opleider.
- Betere sfeer op de werkvloer.
- Aandacht voor werk-privé balans.
- Tijd voor begeleiding.
- Praktische ondersteuning: opkomen voor én overnemen van aios.
- Positieve feedback.
- Meer kritische feedback in het eerste opleidingsjaar.
- Ingewerkt zijn op de stage-/werkplek.
- Veiligheid en onafhankelijkheid van de opleider.
- Begeleiding tijdens ziekenhuisstage.

Toelichting

Wat betreft support, steun en enige sturing van de opleider werd door een aantal aios aangegeven dat de opleider niet goed functioneerde, *"Ik ben de dupe geworden van een opleider die niet functioneerde."* *"De opleider maakt het verschil. Er was geen klik en daar had ik beter naar moeten luisteren."* *"Ik snakke naar steun, ik moest mijn opleider overtuigen om elke week een leergesprek met mij te hebben."* *"Er is een tekort aan ervaren opleiders, dit hoor ik ook om mij heen. Mijn opleider wil stoppen maar wordt steeds weer gevraagd. Hij wil ook niet de KOO doen, hij wil met pensioen."*

Wat betreft de sfeer op de werkvloer werd een enkele keer aangegeven dat er altijd een context is waarin dingen gebeuren en dat die nog wel eens vergeten wordt. *"Er zat onderlinge spanning tussen mijn opleider en mijn supervisor. Het heeft mij onzeker gemaakt. Die vervelende situatie lag aan mij werd mij gezegd, maar je hebt als aios heel weinig invloed op een sfeer op de afdeling die al jaren niet goed is."*

Meerdere aios ervoeren onvoldoende aandacht voor werk-privé balans die er wel zou moeten zijn. *"Werk-privé balans was zoek door persoonlijke omstandigheden. Er was wel begrip vanuit de opleiding maar niet vanuit het werk. Daar vroegen ze steeds wanneer ik weer kwam en met de diensten was er altijd gedoe. Volgens de cao hoef je geen diensten te draaien als je een kind krijgt maar dit werd wel steeds aan mij gevraagd of ik toch niet zou kunnen. Ik ging mij hier schuldig om voelen maar gaf dit niet aan want dan werd aan mij gevraagd hier zelf beter mee om te gaan en je niet schuldig te voelen."*

Sommige aios gaven aan onvoldoende tijd voor begeleiding te hebben ervaren. *"Ik had daar anderhalf jaar als anios gewerkt maar nog niet veel samengewerkt met deze opleider, die had mij van een afstand gezien. Opleider ging ervan uit dat ik zo door kon gaan, dit was niet het geval."* *"Er was weinig tijd en het was moeilijk om de tijd te vragen. Ze lieten me veel zelf doen."* Dat de aios hier een eigen rol in heeft werd door aios erkend. *"Ik had er tijd voor moeten nemen en meer contact kunnen zoeken met collega's en vragen stellen maar we werkten op verschillende locaties waardoor ik ze nooit zag. Het inplannen van zelfstudie op het werk had ik ook meer kunnen doen."*

De eigen verantwoordelijkheid wordt erkend maar aangegeven werd dat je soms ook gewoon praktische ondersteuning nodig hebt. *"Ik heb wel aangekaart dat dingen mij niet lukte. Achteraf gezien had ik er veel aan gehad als de opleider dingen van mij had overgenomen. Ik moest heel erg leren om mijn grenzen aan te geven. Als ik aangeef dat iets teveel is dan had ik op dat punt er meer aan gehad als de opleider zou zeggen dat ik het even niet hoefde te doen. Maar in plaats daarvan kreeg ik er nog een taak bij. Ik werd bijvoorbeeld ingepland om opnames te doen op een afdeling die niet mijn afdeling was en niemand wilde deze opnames van mij overnemen. Ik moest de opnames doen én ik moest het gesprek met de planning aangaan dat ik de opnames niet kon doen. Dit gebeurde vaker."*

Onzeker worden door negatieve feedback en behoefte hebben aan positieve feedback werd meerdere malen aangegeven. Maar ook meer kritisch zijn in het 1^e opleidingsjaar *"Kritischer kijken in het eerste jaar en feedback krijgen om het daar al op te kunnen pakken. Misschien was er dan meer ruimte geweest."*

Het belang van goed ingewerkt zijn wanneer je met de opleiding begint werd heel wat keer genoemd als factor die van invloed was op de uitval. Aangegeven werd dat inwerken veel tijd en energie kost wat ten koste gaat van de tijd en aandacht die de opleiding vraagt.

Veiligheid en onafhankelijkheid van de opleider kwam hier en daar in het geding doordat de opleider zich volgens de aios liet beïnvloeden door de supervisor en zo bevooroordeeld naar de aios keek. Een aios had ervaren dat zijn opleider niet los stond van zijn emoties en boos werd omdat de aios disfunctioneerde. *"Hij mag zich boos voelen maar had die boosheid opzij moeten zetten. Mijn vorige opleider kon dit heel goed en gaf aan veel te hebben aan 'Het coachboek voor opleiders'."*

Wat betreft de ziekenhuisstage had een aios ervaren dat de opleider onvoldoende rekening hield met dat de aios specialist ouderengeneeskunde was en niet een aios medisch specialist. *"Mijn opleider nam het mij kwalijk als ik ander beleid voorstelde vanuit mijn generalistische blik als specialist ouderengeneeskunde, ook indien het in mijn richtlijn stond. Daar kon ik geen discussie over voeren met mijn opleider. Ik had eerder naar het hoofd van het opleidingsinstituut moeten gaan. Maar ik moet mij lerend opstellen en ik zat alleen op deze afdeling in het ziekenhuis. Als ik met een andere aios was geweest had ik het me misschien minder aangetrokken en eerder aan de bel getrokken. Ik geloofde dat het allemaal aan mij lag. Ik zat in de overlevingsstand."*

4.6 Het vak ouderengeneeskunde

In welke mate is de uitval toe te schrijven aan het beroep?

Er wordt aangegeven dat men ervaart dat het een moeilijk vak is omdat onzekerheid een groot deel van het vak is. En de werkdruk wordt regelmatig genoemd door een tekort aan specialisten ouderengeneeskunde, een focus op productie waardoor een aantal aios niet kan meekomen, een sfeer van opofferingsgezind *"je moet het oppakken en doorgaan en geven, geven en geven"*. Aangegeven wordt dat bij de psychiatrie de werkdruk er ook is maar dat het daar meer gewoon is dat je je grenzen aangeeft.

Wat opvalt in de interviews is dat men nauwelijks aangeeft dat de uitval toe te schrijven is aan de zwaarte van het vak zoals de multiproblematiek en dood. Veelvuldig werd aangegeven dat dit juist het mooie van het vak is. De passie voor het vak leek bij de meeste aios onverminderd aanwezig. Wat aanspreekt is het begeleiden van en intensief meeleven met het laatste stukje leven, het patiëntencontact, de kleine patiëntengroep waardoor je al je mensen bij naam kent en proactief kan werken, het werken in een multidisciplinair team, het generalistische, communicatie is de corebusiness en het puzzelen.

Welke eigenschappen heeft de ideale specialist ouderengeneeskunde volgens jou?

Op de vraag welke eigenschappen de ideale specialist ouderengeneeskunde volgens de aios heeft werden eigenschappen benoemd als empathisch luisteren, goed kunnen communiceren, generalistisch kijken, geduld en bevlogenheid, niet te perfectionistisch, dingen kunnen loslaten, zelfstandigheid en proactiviteit, jezelf kennen en tegen een hoge werkdruk kunnen.

4.7 Adviezen van aios

Waar liggen volgens jou mogelijkheden om uitval in de toekomst te beperken?

Aios gaven het volgende aan:

- Strengere selectie aan de voorkant.
- Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van aios.
- Meer begeleiding en feedback in het eerste jaar (leergesprekken met anios?).
- Meer nadruk op gezamenlijke verantwoordelijkheid i.p.v. alleen de eigen verantwoordelijkheid.
- Geen dubbelrol docent en mentor.
- Afstemming opleider – supervisor.
- Meer maatwerk.
- Aandacht voor kwetsbare aios en werkdruk.
- Aandacht voor de werkomstandigheden.
- Meer medisch inhoudelijk onderwijs.
- Invulling ziekenhuisstage.

Toelichting

Heel wat keer werd aangegeven dat de selectie aan de voorkant strenger mag zodat aios goed weten waar ze aan beginnen. Specifiek werd aangegeven *"Weet waaraan je begint en heb ervaring als anios in de ouderengeneeskunde én ziekenhuis want als anios doe je andere ervaringen op dan in je coschappen."* *"Houd er rekening mee dat het een intensieve tijd is en dat er veel bij komt kijken."* *"Zorg ervoor dat je al ingewerkt bent voordat je start met de opleiding."* *"Start met de opleiding als je privésituatie goed is."* *"Onzekerheid hoort erbij! Het is een vak met veel onzekerheden, blijf daar niet mee lopen. Geef aan als je onzeker bent en bang voor kritiek."*

Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van aios kwam ook naar voren bij meerdere aios en daarover werd gezegd *"Opleiders mogen nog meer actief ingaan op de persoonlijke ontwikkeling en vragen naar hoe het met iemand gaat."* En aangegeven werd dat het bewustzijn er meer mag komen, zowel bij de aios als de opleider, dat een anios vaak een behoorlijke tijd zelfstandig heeft gewerkt met weinig supervisie en opeens is hij aios en wordt alles onder een vergrootglas gelegd. Het gebeurt regelmatig dat de supervisie dan als heel spannend wordt ervaren. De overgang van onbewust onbekwaam (anios) naar bewust onbekwaam (aios) leidt tot onzekerheid.

Meerdere keren werd het advies gegeven om in het basisjaar al streng te zijn en kritische feedback te geven waardoor de aios tijd heeft om zich te kunnen verbeteren en voorkomen wordt dat het in het derde jaar een struikelblok wordt.

Meer nadruk op gezamenlijke verantwoordelijkheid in plaats van alleen de eigen verantwoordelijkheid was ook een advies dat een paar keer werd genoemd. Aios gaven aan *"Stel vragen aan de aios die in opleiding is en luister naar de aios. Het is de verantwoordelijkheid van de aios om naar zijn opleider/ supervisor te gaan maar andersom kan de opleider/ supervisor de aios laten weten dat hij er voor de aios is."* *"Help de aios bij het bewaken van zijn grenzen, de aios hoeft niet alles meteen te kunnen."*

Wat ook nodig is om goede begeleiding te geven is volgens aios meer afstemming tussen opleider en supervisor over de leerpunten van de aios waardoor voorkomen wordt dat een supervisor geagiteerd is als de aios iets niet kan terwijl dat een leerpunt is.

En meerdere keren werd aangegeven dat de dubbelrol docent en mentor afgeschaft zou moeten worden. Aios gaven aan niet alles uit te spreken uit angst niet beluisterd te worden en verkeerd beoordeeld.

Meer maatwerk zou volgens een aantal aios ook helpen om meer aios binnenboord te houden. Maatwerk door meer parttime mogelijkheden te bieden en meer opleidingstijd. Meer rekening houden met (tijdelijke) persoonlijke omstandigheden. Ruimte bieden en mogelijkheid tot een timeout. Wat betreft één aios zouden er ook meer mogelijkheden moeten zijn om minder taken te krijgen waar het salaris, wat deze aios betreft, dan op aangepast mag worden.



In het bieden van maatwerk zou ook aandacht voor kwetsbare aios moeten zijn, dit werd een paar keer genoemd en toegelicht. *"Er zijn genoeg opleiders die kwetsbare aios laten doormodderen. Help supervisors om te gaan met kwetsbare aios. Geef vanaf het begin echte feedback en handvaten om iemand te kunnen helpen."* *"Bespreek eerder en beter de eindtermen en hoe je daar komt en geef als je vastloopt eerlijke kansen om verbetering te laten zien."* *"De nood is hoog in de ouderenzorg. Haal de productie van het prioriteitenlijstje af. Je moet kunnen nadenken en je dag indelen."*

Aandacht voor de werkomstandigheden kan ook het verschil maken, gaf een paar aios aan. Deze aios zeiden. *"Aios komen op plekken waar schaarste is, dat is geen fijne leerplek en vergroot de kans op een burn-out. Als aios op plekken komen waar het goed loopt en waar de werkdruk niet te hoog is dan helpt dit. De vraag is of dit mogelijk is en of de opleiding weet heeft van de werkplek."* *"Zorg voor een goede match tussen opleider en aios door bijvoorbeeld een dagdeel mee te lopen of te speeddaten. Of door een aios twee opleiders te geven. En bied, als het niet gaat op een werkplek, de mogelijkheid om op een nieuwe werkplek te beginnen met nieuwe opleider om negatieve bias te voorkomen."*

Twee aios gaven aan dat meer medisch inhoudelijk onderwijs misschien zou helpen *"want je wordt arts en geen maatschappelijk werker"*. En aangegeven werd dat meer medische inhoudelijk onderwijs de aios misschien helpt zich minder onzeker te voelen.

Over de ziekenhuisstage gaven twee aios aan dat het zou helpen als deze dicht bij de woonplaats is en dat de aios weet dat hij invloed heeft op de precieze invulling, welk specialisme, en het aantal werkuren dat je krijgt in het ziekenhuis.

5 Resultaten opleiders

In de volgende paragrafen volgen de resultaten per onderwerp dat aan bod is gekomen tijdens de interviews met de opleiders. De dikgedrukte kopjes geven de vragen weer die gesteld zijn.

5.1 Algemene gegevens

Aantal deelnemers	n = 17 waaronder 14 SO's, 2 klinisch geriaters en 1 psychiater
Gemiddelde leeftijd	55 jaar (variatie van 40 - 65 jaar)
Gemiddelde tijd hoe lang specialist ouderengeneeskunde (klinisch geriater of psychiater)	19 jaar (variatie van 6 - 31 jaar)
Gemiddelde tijd hoe lang opleider	11 jaar (variatie van 0 - 30 jaar)
Aantal aios	De deelnemende opleiders geven aan dat ze over het algemeen één aios specialist ouderengeneeskunde onder hun hoede hebben, soms twee maar dat dan gedurende een korte overlap periode.
Scholing	De opleiders die geen specialist ouderengeneeskunde zijn gaven aan een teach the teacher training te hebben gevolgd. De opleiders specialist ouderengeneeskunde gaven aan, op één opleider na, de KaderOpleiding Opleiden (KOO) te hebben gevolgd of mee bezig te zijn.

Non-respondenten

Van de 31 opleiders die uitgenodigd zijn voor het interview zijn 14 opleiders niet op de uitnodiging ingegaan. Van hen

- hebben twee opleiders in eerste instantie aangegeven dat ze wilden meewerken aan een interview maar is het om praktische redenen niet tot een afspraak gekomen;
- hebben er 12 niet gereageerd op de uitnodiging.

5.2 Motivatie

Wat motiveert je om opleider te zijn?

Iedereen gaf aan gemotiveerd te zijn om opleider te zijn. Bij een enkeling heeft het gebrek aan opleiders zijn of haar keuze beïnvloed om opleider te zijn maar dit heeft de intrinsieke motivatie niet doen afnemen werd gezegd. Wat opleiders motiveert om opleider te zijn is dat het hen scherp houdt, dat ze graag kennis doorgeven en de ouderengeneeskunde promoten.

Toelichting

Wat betreft kennis doorgeven en scherp houden werd aangegeven dat het twee kanten opgaat en dat ze ook leren van de aios. *"Het voorkomt dat ik op routine ga want ik moet uitleggen wat ik doen."* *Het is een heel leuk onderdeel van mijn werk, zeker nu we een opleidingsgroep hebben is het meer deel van mijn werk geworden."* *"Ik ben heel erg geïnteresseerd in die menselijke kant, hoe wordt je een goede arts."* Wat betreft het promoten van ouderengeneeskunde werd aangegeven dat het belangrijk is voor de continuïteit van de beroepsgroep, om collega's binnen te halen. *"Ik vind het maatschappelijk belangrijk om te investeren in jonge mensen die het vak willen leren, ze wegwijs te maken, te coachen in dingen waar ze tegenaan lopen, oplossingen te vinden."*

5.3 Proces van stoppen met de opleiding

Je hebt een aios gehad die gestopt is met de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Hoe is dit gelopen? Wat is er misgelopen en wat was ieders rol daarbij? Wat was de rol van de aios? Wat is volgens jou de voornaamste reden dat deze aios gestopt is?

Op de vraag wat volgens de opleider de voornaamste reden is dat de aios gestopt is werd overwegend geantwoord dat dit vooral kwam door onvoldoende competentie of door persoonlijke factoren. Slechts een paar keer werd als reden problemen met het vak Ouderengeneeskunde opgenoemd. Zie hieronder een toelichting:

Toelichting

Onvoldoende competent

- *"Het zat in een totaal gebrek aan kennis."*
- *"Timemanagement lukte ook niet. Het groeide de aios boven het hoofd."*
- *"Aios was gespannen en faalangstig. Wilde het wel graag maar zag eigen tekortkomingen niet."*
- *"Niet leerbaar, geen leenhouding, de dingen buiten zichzelf leggen."*
- *"Aios was chaotische in zijn werk. Stelde geen prioriteiten. Was ook al bij een andere opleiding uitgevallen, was wel superfijn voor de patiënten."*
- *"Kreeg opdrachten niet voor elkaar, ook niet met een EBT. Hield zich niet aan afspraken."*
- *"Er was een gebrek aan leerbaarheid hoe om te gaan met medisch specifieke situaties en je rol als arts daarin."*

Persoonlijke factoren

- *"Cultuurverschil. Communicatie was lastig. Aios had geen vertrouwen meer en stopte", ik had het vertrouwen wel."*
- *"Aios was ziek en stopte."*
- *"Problemen in de privésfeer"*
- *"Psychische lage belastbaarheid."*
- *"Aios functioneerde prima maar zat met zichzelf in de knoop en wilde daar de tijd voor nemen zonder belast te worden met de opleiding."*
- *"Geen rustmomenten meer, aios liep zichzelf voorbij en gaf aan te willen stoppen. Aios nam vanaf het begin veel verantwoordelijkheid op het werk."*

Vak ouderengeneeskunde

- *"Aios had zich verkeken op wat het vak inhield. Aios had wat betreft beoordelingen door gekund maar koos ervoor te stoppen omdat aios niet gelukkig was in dit vak. Aios miste het specifiek klinische."*
- *"Aios kon balans tussen werk en privé niet vinden en heeft gekozen voor een sociaal geneeskundig beroep."*
- *"Aios had andere verwachtingen van de opleiding, opleiding was te weinig medisch inhoudelijk en teveel communicatie. "*

Was er iets wat had kunnen voorkomen dat de aios is gestopt

De meeste opleiders waren van mening dat de uitval onvermijdelijk was. Op de vraag of er toch iets was wat mogelijk de uitval had kunnen voorkomen werd aangegeven:

- Aios had (nog) niet in de opleiding moeten komen.
- Disfunctioneren had eerder opgemerkt moeten worden.
- Meer of minder kansen geven.
- Balans werk – privé.
- Overmacht.

Toelichting

Volgens sommige opleiders had de aios nog niet in de opleiding moeten komen omdat de aios er nog niet aan toe was. Anderen gaven aan dat er een aannamesfout was gemaakt en de aios niet geschikt voor het vak was en niet aangenomen had moeten worden. Een aantal opleiders merkte op het dat disfunctioneren eerder opgemerkt had moeten worden *"Ik vind het uitermate triest om in het derde jaar te moeten vertellen dat het niet goed genoeg is. Dit had in het eerste jaar gezien moeten worden."*

Opleiders waren van mening dat meer of minder kansen geven een verschil had kunnen maken

"Misschien hadden we de aios wat langer de kans moeten geven.

"Aios is door de werkzaamheden geconfronteerd met zichzelf. Heeft tijd nodig. Ik heb geen twijfels over de kwaliteiten van deze aios. Maar ook werd aangegeven "aios heeft heel veel kansen gehad."

Wat betref de balans werk en privé zagen opleiders dat een aios niet meer alle ballen hoog kon houden *"Als het privé ander was geweest had aios andere keuzes kunnen maken."* En *"er was overmacht door ziekte waardoor stoppen onvermijdelijk bleek."*

Heeft de aios jou om hulp gevraagd? Is de aios met zijn problemen en kwetsbaarheden bij je gekomen?

De opleider is gevraagd of de aios hem of haar om hulp heeft gevraagd. Het merendeel antwoordde nee. Zes van de zeventien antwoorden ja.

Enkele reacties:

NEE

- *"Aios vroeg geen hulp. Ik moest aios echt confronteren en dan kwam er maar weinig."*
- *"Aios vroeg medisch wel om hulp maar niet bij eigen leerproces omdat aios dat niet zag. Aios ging eigen koers."*
- *"Aios had geen inzicht in eigen functioneren. Na feedback kon de aios niets met de tips, ik zag geen leercurve. De aios was wel super aardig. Dat maakt het wel moeilijk."*
- *"Aios was van mening dat je je niet bloot moest geven."*
- *"Aios had zelf weinig besef. Dacht dat het goed ging."*

JA

- *"Aios heeft veel om hulp gevraagd maar heeft niet kunnen formuleren waar het probleem zat. Aios had niet door hoeveel kennis hij miste."*
- *"De verantwoordelijkheid drukte te zwaar. Aios vroeg om hulp en we hebben expliciete leervragen opgesteld. Aios maakte wel progressie maar de verantwoordelijkheid is een van de zwaarste dingen in ons vak. Je moet accepteren dat je afhankelijk bent van de informatie die je krijgt. Je hebt een bepaalde innerlijke houding nodig."*
- *"Door hulp te vragen kwamen we tot gesprekken en verdieping waardoor aios erachter kwam dat hij meer aandacht moest geven aan eigen persoonlijke ontwikkeling. Heeft zelf contact opgenomen met SBOH en kreeg een coach."*

Hoe kijk je terug op het proces van stoppen met de stage/opleiding. Ben je tevreden over hoe dit besproken is met de aios? Heb je het idee dat de aios zich beluisterd heeft gevoeld?

Opleiders gaven aan dat er een verschil is tussen zelf de keuze maken om te stoppen en te moeten stoppen. Uit beide groepen zijn er volgens opleiders aios die zich niet beluisterd hebben gevoeld.

5.4 Invloed van de stage- /werkplek

Hoe waren de onderlinge verhoudingen en sfeer op de afdeling. Had je zelf aios willen zijn in deze omgeving?

Op een enkele kanttekening na waren alle opleiders positief over de opleidingsplaats en hadden er als aios willen werken.

Waardering over de werkplek werd in verschillende bewoordingen uitgesproken:

- *"Veilige sfeer."*
- *"Het is de plek waar ik opgeleid ben en nog steeds werk en die is fijn."*
- *"Super gezellig."*
- *"We hebben een heel hecht team."*
- *"Het is het neusje van de zalm van de afdeling."*
- *"De afdeling is een voorbeeld voor de hele organisatie."*
- *"Een fantastisch team (misschien dat het daarom zo lang goed is gegaan)."*
- *"Voldoende tijd voor begeleiding."*
- *"Aios had zelf gevraagd om daar het EBT te doen."*
- *"Aios werkte er al een jaar en ging toen in opleiding, aios vond het dus leuk genoeg daar."*
- *"We hebben een heel leuk team."*

De kanttekeningen waren:

- *"Je moet wel actief zijn en een stevige aios."*
- *"De aios trof het niet met de supervisor die feedback op een verkeerde manier gaf. Erg zwart wit en heftig. Ik heb hierdoor de aios langer het voordeel van de twijfel gegeven. Stoppen was uiteindelijk toch onvermijdelijk."*

Is de inzet van deze aios gebruikt om gaten te dichten?

Alle opleiders beantwoordden deze vraag met nee.

- *"We zitten ruim in de bezetting."*
- *"Er is een goede werksfeer."*
- *"Er was geen Covid."*

Heb je de indruk dat de aios een veilig opleidingsklimaat heeft ervaren? Hoe merkte je dit?

Opleiders beantwoordden deze vraag iets meer met ja dan met nee.

JA

- *"Deze aios heeft zelf aangegeven mij als opleider te willen hebben, aios voelde zich op zijn gemak bij mij."*
- *"Veilige en warme werkplek, aios spreken dat uit."*
- *"Ik kijk mee met de aios hoe hij alles doet en zich gedraagt, hoe voelt hij zich."*
- *"Dat hoor ik terug van de mensen die er nu zitten en deze aios hebben hetzelfde gehad."*
- *"Ja, ik merkte dat aan zijn openheid, hij deelde alles. Ik heb deze aios niet zolang geleden gesproken en toen zei hij dat hij het heel fijn had gehad."*
- *"Nooit discussie over of iets wel of niet op orde is."*
- *"Aios loopt er nu nog rond."*
- *"Aios gaf het aan."*
- *"Aios gaf aan dat hij fysiek beperkt was waar ik uit afleid dat hij zich veilig voelde."*

NEE

- *"Misschien op het einde niet omdat hij merkte dat het niet goed ging. Iedereen vond hem heel aardig. Maar hij pakte het niet op."*
- *"Moeilijk te zeggen als je met een soort van onenigheid de opleiding hebt beëindigd."*
- *"De dubbelrol van opleider, beoordelaar én begeleider, heeft hem enorm geremd ondanks dat hij dit expliciet benoemde."*
- *"Waarschijnlijk door het cultuurverschil, aios snapte niet goed wat we wilden wat een gevoel van onveiligheid gaf, maar hier was aios niet open in."*
- *"Misschien niet volledig."*
- *"Aios wilde iemand die hem coachte en niet die hem beoordeelde."*

5.5 Eigen rol opleiders

Waar ben je tevreden over kijkend naar wat je rol als opleider is geweest?

Opleiders gaven aan tevreden te zijn over:

Inzet en begeleiding

- *"Over het stukje waarin ik heb hem begeleid."*
- *"We hebben hem wel een kans gegeven met veel aandacht en warmte. Hij heeft veel warmte gekregen."*
- *"Over de hoeveelheid aandacht die ik gaf en laagdrempeligheid."*
- *"Over het maken van duidelijke afspraken maken, ook over als het niet lukt."*
- *"Over dat ik heb geprobeerd alle vertrouwen te geven en uit te spreken."*
- *"Zonder vooroordelen aan de slag gaan."*
- *"Tevreden dat ik aios heb beschermd op incidenten niveau, toen aios om hulp vroeg en in paniek raakte, dat heeft de aios gevoeld en gewaardeerd."*
- *"Tevreden dat we de aios een kans hebben gegeven, wij lopen niet weg voor een aios die wil re-integreren. Maar het moet wel van twee kanten komen."*
- *"Zelf de aios regelmatig te spreken"*
- *"Ik heb de aios kunnen stimuleren in de leergesprekken. Het was een enthousiaste samenwerking."*
- *"Tevreden over mijn inzet en alles wat ik geleerd heb door erover in gesprek te gaan met instituut en collega's."*

Het geven van een onvoldoende

- *"Met het feit dat ik gezegd heb dat het onvoldoende is, een onvoldoende geven is niet zo eenvoudig."*
- *"Blij dat ik kritisch was."*
- *"Tevreden over het durven nemen van het besluit dat het onvoldoende was. Ik kreeg van collega's te horen dat ik het netjes deed. Wat niet goed ging was de supervisor 'laat het maar een zetje zijn, dan is het voldoende.'"*

Eerlijke feedback

- *"Het kwartje viel niet, hij keek glazig, ik kon hem niet bereiken, en dat heb ik hem laten weten en gevraagd of hij een ziekte heeft. Ik ben tevreden hoe ik het gedaan heb."*

Duidelijke afspraken

Wat had je anders kunnen doen als opleider?

Aangegeven werd:

- Strikter meekijken en eerder feedback geven.
- Zeggen dat het onvoldoende is, meer zakelijk zijn.
- Minder lang doorgaan.
- Meer benoemen en bespreekbaar maken.
- Luisteren naar mijn onderbuik gevoel.
- Op dezelfde locatie werken.
- Aandacht vragen voor mij als beginnende opleider.
- Niet in de reddersrol belanden.
- Meer sturing geven.

Toelichting

Wat betreft strikter meekijken en eerder feedback gaf een opleider aan *"Ik had eerder, al toen hij aios was, strikter de visites mee moeten kijken én ik had hem als aios moeten vragen om eens 360 graden feedback te doen. Waarschijnlijk had ik dan geadviseerd om niet in opleiding te gaan."* Verschillende opleiders gaven ook aan meer zakelijk te willen zijn en zeggen dat het onvoldoende is. *"Hardwerkende aardige aios vind ik moeilijk om te zeggen dat het onvoldoende is."* *"Ik zie vaak het goede in de aios maar soms moet ik meer kritisch zijn. Ook luisteren naar wat de opleiding over de aios te zeggen heeft. Vanuit mijn verantwoordelijkheidsgevoel zie ik misschien maar een kant."* *"Ik had kritischer mogen zijn."* *"Ik gaf de aios aan dat ik zijn functioneren met het opleidingsinstituut wilde bespreken maar dat hoefde toch niet vond de aios. De aios ging het zelf wel bespreken met zijn mentor. Maar achteraf had ik het wel willen bespreken en meer zakelijk willen zijn. Ik had hem een voldoende kunnen geven, het is een hele grote verantwoordelijkheid."* Een opleider concludeerde elke keer dat hij te lang is doorgegaan. Een ander gaf aan *"Ik heb mezelf iets overtild, ik dacht dat we het wel gingen redden."*

Bij meer benoemen en bespreekbaar maken werd het voorbeeld gegeven dat een opleider de verbinding niet echt heeft gekregen en gevoeld met de aios. *"Ik had dit meer kunnen benoemen richting de aios en dat we daar hulp bij moeten zoeken."* Een andere opleider gaf aan *"Wat ik anders of beter kon doen was het eerder herkennen dat de aios te druk was. Dit had ik na een paar weken kunnen opmerken en kunnen zeggen 'ga eens wat terugschakelen'. Dat doe ik nu eerder."* En wat betreft niet op dezelfde locatie werken gaf een opleider aan *"De aios glipte tussen mijn vingers door. De aios kon mij altijd bellen en er was een achterwacht maar de aios belde niet."* Niet in de reddersrol belanden werd ook een keer genoemd. *"Van ieder traject leer je weer wat. Van het laatste heb ik geleerd dat ik de aios op zoveel mogelijke manieren aan het leren moet krijgen. Ik mag meer achterover leunen, de aios kwam in de aanklagersrol en ik in de reddersrol."* Meer sturing geven werd ook genoemd. *"Formeel volgens de wet mag ik niet paternalistisch in zijn. Maar mensen willen regelmatig dat je gewoon zegt wat we gaan doen. Dit zou ook richting aios moeten zijn."* *"Misschien iets meer sturen, dat had een kans geweest. Vanaf dag 1 had dat kunnen helpen. De aios had vertrouwen in mij."*

Wat heeft het jou gedaan dat een aios bij je gestopt is? Heb je hulp gezocht hoe hier mee om te gaan?

De meeste opleiders hebben wel hulp gezocht bij eigen team, collega opleiders, supervisors en het opleidingsinstituut. De gesprekken waren meer informeler van aard en hoe om te gaan met deze situatie, een soort van intervisie. Het ging over het algemeen niet over wat het de opleider gedaan heeft dat er een aios bij hem of haar gestopt is. Dat dit nu wel aan bod kwam tijdens de interviews werd over het algemeen als heel prettig ervaren en maakte hen meer bewust van het stoppen en doorgaan met de opleiding.

Opleiders gaven aan een exit gesprek voor opleiders te hebben gemist waarmee ook een kans gemist is om te leren van de ervaringen zodat de opleider er de volgende keer beter in slaagt de aios binnenboord te houden. Wat ook aangegeven werd is dat het uitvallen van een aios veel energie kost en twijfel en verdriet brengt. *"Ik ga twifelen aan mijn eigen opleiderskwaliteiten. Wat had ik anders kunnen doen, dat blijft onduidelijk."* *"Het scheelt als je heel wat jaar ervaring hebt. Bij deze aios dacht ik wel, dit is wat het is. Tien jaar geleden raakte het mij veel meer. Nu dacht ik, het hoort erbij."* *"Wat doe ik de aios aan door te zeggen dat het stopt. Maar er was ook opluchting, ik had in beeld waarom dit nodig was."* *"Het was een vreselijke tijd voor de aios en voor mij. Aios zag niet wat er niet goed ging. Legde de schuld graag bij anderen. Ik voel me schuldig, hoe moet de aios dan zijn brood verdienen? Het voelde als een zeer zwaar besluit maar het was overduidelijk dat de aios disfunctioneerde. Aios was kampioen in verbloemen."*

Hoe verliep het contact met het opleidingsinstituut?

De opleiders hadden goede en minder goede ervaringen met het instituut.

Over de gesprekken met de aios, de opleider en het opleidingsinstituut werd het aangegeven dit niet van de aios te laten afhangen. *"Als een aios niet voldoet en ik geen verandering zie moet ik dit met de aios bespreken maar ook met het instituut en dit niet van de aios laten afhangen of hij dat wel of niet wil."* Er was ook verschil van inzicht tussen de opleider en de docenten. *"Het vertrouwen in de opleiding was even weg omdat de opleiding geen waarde hechtte in onze klinische blik. Opleiding heeft niets met ons advies gedaan."* *"Ik vond het een schandalige werkwijze vanuit de opleiding. Ze hebben mij en de aios overvallen door zonder overleg met mij te zeggen dat de aios niet door mocht. De opleiding is hier niet op terug gekomen. Ze hebben alleen aangegeven dat het niet de schoonheidsprijs verdiende."* Maar ook zijn de verschillen goed besproken. *"We zijn op een goede manier met de opleiding in gesprek gegaan ook al ging dit niet vanzelf en leken we eerst tegenover elkaar te staan."*

En wat betreft de taakverdeling tussen opleiders en het opleidingsinstituut werd aangegeven dat de opleider informatie moet aanleveren aan de docenten maar andersom gebeurt dit niet. En aangegeven werd door een paar opleiders dat het opleidingsinstituut meer de regie mag pakken over de evaluatie van de stageplekken.

5.6 Adviezen van opleiders

Waar liggen volgens jou mogelijkheden om uitval in de toekomst te beperken?

Aangegeven werd:

- Strengere selectie.
- Eerlijke en warme overdracht (gefaciliteerd door het opleidingsinstituut).
- Hogere eisen stellen aan het eerste jaar.
- Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios.
- Aandacht voor het gelukkig en gemotiveerd zijn in het vak (leertherapie).
- Aandacht voor de dubbelrol docent en mentor.
- Het toetsen beperken.
- Meer nadruk op gezamenlijke verantwoordelijkheid i.p.v. alleen de eigen verantwoordelijkheid.
- Misschien is uitval niet te voorkomen.

Toelichting

Meerdere opleiders gaven aan het heel goed te vinden dat de selectie strenger is. Het niveau van de aios is momenteel goed. Er wordt keihard gewerkt om geen kneusjes in de opleiding specialist ouderengeneeskunde te hebben. Meerdere opleiders gaven aan te vermoeden dat specialist ouderengeneeskunde een bepaald type artsen aantrekt. *"Artsen met niet westerse achtergrond kiezen voor de kortste opleiding."* *"Sommige aios willen een veilige leerplek maar hoe kan het dat je dit zo nodig hebt."* *"Het is een misverstand dat je hier alle tijd hebt voor de patiënten. Je moet dus snel kunnen werken en prioriteiten kunnen stellen."*

Punten waarop de selectie zou moeten plaatsvinden zijn meer naar de aios kijken als hij nog anios is. *"De opleider moet zelf een EPA doen/afnemen, wanneer aios nog anios is, zodat je weet hoe je een EPA moet doen en waar je op moet letten. Als opleider zelf de tijd nemen. Je anios observeren. Meelopen met de anios en zien hoe hij handelt."* Een ander selectiepunt is de werk-privé balans en de mate van psychische stabiliteit want *"Hier heeft de jonge generatie meer moeite mee."* En een selectiepunt als leerbaarheid. Een selectiepunt als perfectionisme *"Het is een feest van herkenning bij de opleiders als ze het hierover hebben."* *"Het is ook een vak met heel veel dames, die zijn vaak perfectionistisch wat voer is voor een burn-out"*. Een selectiepunt als passie voor het vak *"De opleidingen komen niet vol, het is geen neurochirurgie. Je moet je voldoening halen uit het begeleiden van ouderen en familie"*.

En scherp zijn op de twijfelgevallen *"Als iemand gestrand is in een naburige opleiding dan vragen of je daar navraag naar mag doen zodat je niet alleen het perspectief van de aios hebt. Zo heb je de punten waarop de aios is uitgevallen en kun je met de aios een gesprek aangaan over wat hij gaat doen om dit te vermijden."* Een selectiepunt als minimaal een half jaar als anios ervaring in de ouderengeneeskunde werd ook aangegeven. En het geven van goede voorlichting over het vak en de opleiding waardoor mensen bewuster kiezen.

Een advies dat heel veel naar voren kwam is een eerlijke en warme overdracht, gefaciliteerd door het opleidingsinstituut zodat de opleider weet waar hij verder moet. Een warme overdracht zonder de aios erbij om vrijuit te kunnen praten. *"Niet alleen de kant van de aios horen. Aios is niet altijd open over de feedback die hij gekregen heeft. Je ziet vaak te laat dat het niet voldoende is. Wij zijn als opleiders professioneel genoeg om ons te realiseren dat de overdracht de mening en ervaringen zijn van die opleider. Dit zou geformaliseerd mogen worden zodat het een vast onderdeel wordt. Wanneer een derdejaars uitvalt wordt bijna altijd aangegeven dat het jammer is dat je geen warme overdracht hebt gehad."* *"Mijn voornemen is met een volgende nieuwe aios te vragen of het goed ik dat ik informatie opvraag bij de vorige opleider. Een soort referentie."* *"In het geval bij een aios waar al wat mee is, een aios met een EBT, is het nodig dat je niet blanco begint. Ik ben nog steeds boos op de voorlaatste instelling. Zij wisten dat het geen goede aios was. Je krijgt een derdejaars en je weet niets. En veel later hoor je van de opleider uit het eerste jaar dat hij dit ook had. Hoe kan dit, als we dichtbij wonen en elkaar zien bij de terugkomdagen?"* *"Ik had het gevoel dat we gebruikt werden om met een open blik naar deze aios te kijken. Dit heb ik niet besproken. Dit hangt als een soort zweem erboven. Als er veel zorgen zijn dan wil ik dat horen en moeten er actief evaluatiemomenten komen. Elke zes weken bijvoorbeeld om tafel. Vanuit de opleiding moet er dan een soort traject worden voorgesteld. Dan is het niet helemaal een verrassing. En je scheidt redelijke verwachtingen naar de aios."* *"Het kan je helpen als je de punten hoort waarop de aios is uitgevallen. Wat ga je doen om dit te vermijden. Zo kan je beter leerdoelen formuleren. Dit is beter dan dat de aios op meerdere plekken uitvalt. Dat doet een aios helemaal niet goed. Aios heeft eigen blinde vlekken of heeft zijn redeneren om niet te vermelden waarom dit zo is gegaan."* *"Ik had mij meer moeten laten informeren door de vorige stagebegeleider. Direct contact waarom het in de vorige stage is misgelopen. Nu hoorde ik alleen de kant van de aios en had een vooroordeel over de vorige opleider van deze aios en dacht dat deze een fout oordeel had over de aios. Maar voor ik het wist waren we een maand later toen mijn ogen open gingen. Je kan met een warme overdracht beter de leerpunten benoemen in het EBT. Nu laat je dit teveel afhangen van de aios, wat die in het EBT wil leren en je neemt niet het perspectief van de vorige opleider en van jezelf mee. Daar had ik mij meer op moeten focussen maar de opleiding kan dit ook onder de aandacht brengen."*

Hoge eisen stellen aan het eerste jaar is ook een advies dat meerdere malen werd gegeven. Eerder ingrijpen zodat er tijd genoeg is om te leren en te verbeteren. Hier en daar werd zelfs het idee geopperd om de eerstejaars de beste opleiders te geven.

Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios is een advies dat volgens veel opleiders absoluut op nummer één moet staan. *"Er is veel burn-out door een verkeerde taakopvatting dat een dokter stoer en zelfstandige is en het altijd weet."* *"Aan de voordeur een profiel maken: aandacht besteden aan niet alleen vakinhoudelijk maar ook de werk-privé balans, psychische stabiliteit, omgaan met werkdruk. Jonge generatie heeft hier moeite mee. Hoe reflecteer je, hoe ontvang je feedback. Een 0-meting zodat je vanaf het begin als mentor weet wat je te wachten staat."* *"Persoonlijke ontwikkeling wordt steeds belangrijker in deze tijd. 24/7 staat de mobiel aan. Het is zo'n een andere tijd. De balans is zo anders en wat er van je brein gevraagd wordt. Ons vak trekt niet de macho's aan en mensen die gerust tot 19.30 in het ziekenhuis willen lopen."* *"Achteraf zie ik dat ik de aios meer had kunnen afremmen. Ik had hier zorgen over maar heb het niet besproken. Dat wil ik de volgende keer wel gaan doen."*

Aandacht voor het gelukkig en gemotiveerd zijn in het vak is ook een advies dat gegeven werd door een opleider. Een paar opleiders suggereerden dat leertherapie hierbij misschien van toegevoegde waarde kan zijn. *"Er wordt wel wat supervisie gedaan maar psychiaters krijgen leertherapie en wij zitten met ons vak behoorlijk dicht tegen de psychiatrie aan. En ook omdat de patiëntenpopulatie van een specialist ouderengeneeskunde toenemend psychiatrische patiënten zijn. Hoe houd ik mijn vuur brandend, zou de centrale leervraag moeten zijn want vanuit het goede punt handelen is belangrijk."*

"Het is een forse investering waarvan het rendement ingeschat zou moeten worden." *"Mijn huidige aios zegt: ik ga mij drie jaar helemaal opofferen voor mijn studie. Dit vind ik heel gevaarlijke uitspraken. Geen lol in het vak en partner en kinderen missen is niet de bedoeling."* *"Het gelukkig zijn in het vak is te weinig verankerd in het leerwerkplan. Hoe wil je gelukkig oud worden in dit vak. Ga dit vanaf het begin doen. Zet iets vanuit mindfulness op. Ook binnen de ouderengeneeskunde moet het aspect als mens gelukkig worden meegenomen worden."* *"Als specialist ouderengeneeskunde sta je al 1-0 achter. Je gaat een andere carrière tegemoet dan cardioloog. Als cardioloog heb je meer waardering in de maatschappij, op een verjaarsfeestje scoort cardioloog beter. Je bent bevlogen en het is een zwaar geestelijk vak. In de hiërarchie van de dokter zit je wel in het afvoerputje. Daar zijn we heel hard voor aan het strijden."*

Een ander advies dat veel gegeven werd is het afschaffen van de dubbelrol docent en mentor. *"Het veilig voelen vraagt aandacht want je geeft je niet altijd makkelijk over aan iemand die je ook beoordeelt."* *"Er zou een vertrouwenspersoon vanuit de opleiding moeten komen."*

En waar kan zou heel kritisch gekeken moeten worden naar wat er afgetoetst moet worden. *"Want worden ze daar nu betere dokters van. Tijdens de opleiding is het vooral zorgen dat je je toetsen heb gemaakt. Het maakt je vak niet leuker en zorgt voor demotivatie."*

En volgens sommige opleiders zijn we te streng en willen we superdokters, maar alleen samen zijn we een superdokter werd aangegeven. Er zou meer nadruk op de gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten komen in plaats van alleen de eigen verantwoordelijkheid. *"Nog meer denken in oplossingen. Wanneer de aios tegen dingen aanloopt kijken naar hoe we ervoor kunnen zorgen dat het wel gaat, als gezamenlijke verantwoordelijkheid. Nu wordt het heel erg bij de aios gelegd. Sommige opleiders en docenten staan er zo streng in. Iedereen moet briljant zijn. Maar ieder heeft zijn plussen en minnen. In je eentje ben je geen superdokter. In ons vak ben je geen solist."*

En een enkeling gaf aan dat uitval misschien niet te voorkomen is. *"We doen al heel veel om mensen binnenboord te houden. Misschien pampere we wel teveel. Ik denk dat we wel heel veel doen om mensen binnenboord te houden. Het zijn vaak persoonlijke eigenschappen of andere persoonlijke omstandigheden waarom mensen stoppen."* *"De niet vervulde kindervens drukt heel zwaar en is verantwoordelijk voor uitval."*

Welke adviezen zou je aan een andere opleider geven die een aios gaat begeleiden?

Aangegeven werd:

- Wees nieuwsgierig en begin met een POP.
- Kijk veel mee.
- Wees als een coach.
- Spreek uit als de aios onvoldoende functioneert.
- Houd contact met het instituut.
- Ken jezelf.
- Geef ook positieve feedback.
- Kijk naar mogelijkheden en heb plezier.
- Heb aandacht voor overstijgende thema's.

Toelichting

Meerdere keren werd aangegeven hoe belangrijk het is om goed in beeld te hebben wat de leerdoelen van de aios zijn. *"Aios moet inzicht geven in wat hij wil leren. Als de aios met niet zoveel komt moet jij meer inbrengen."* *"Aios zitten snel meer op het inhoudelijke maar vraag naar wie de aios is en wat hij nodig hebt als specialist ouderengeneeskunde."*

Meerdere keren werd aangegeven om veel mee te kijken en de tijd die daarvoor staat ook te nemen. Structuur in te bouwen om dit te doen en over en weer mee te kijken. De opleider met de aios en de aios met de opleider. En aan collega's te vragen hoe het met jouw aios staat.

Een coachende begeleidingsstijl werd ook als advies gegeven met als kenmerk oprechte interesse in de aios en ruimte waarin de aios zijn eigen stijl kan ontwikkelen.

Wat ook veel naar voren kwam was uitspreken als de aios onvoldoende functioneert, ook in een vroeg stadium. *"Behoud je kritisch vermogen terwijl je ook een relatie aangaat met de aios. Het vraagt om een beetje lef."*

Hierbij werd door een opleider aangegeven dat je er niet aan ontkomt om met de docent af te stemmen over de vraag wat je anders kunt doen om de aios beter te begeleiden. *"Als opleider moet je goed contact met het instituut houden, ook als de docenten weinig contact zoeken met jou als opleider."* Dit laatste hebben verschillende opleiders ervaren.

Positieve feedback teruggeven, kijken naar mogelijkheden en plezier hebben gaven enkele opleiders ook als advies om te voorkomen dat het richting controleren gaat en er teveel spanning komt. *"Kijk mild, kijk naar wat er mogelijk is, naar iemand zijn sterke kanten."* *"De peilstok moet er regelmatig in."* *"Heb plezier in het begeleiden van erg zieke mensen. Je maakt ze niet beter."*

En als laatste werd aangegeven aandacht voor overstijgende thema's door in te zoomen op de overstijgende thema's zoals time management, omgaan met werkdruk, lastige familie, kritiek ontvangen.

6 Resultaten docenten/mentoren

In dit hoofdstuk volgen de resultaten per onderwerp dat aan bod is gekomen tijdens de interviews met de docenten/mentoren. De dikgedrukte kopjes geven de vragen weer die gesteld zijn.

6.1 Algemene gegevens

Aantal deelnemers	n = 7 waaronder 2 gedragswetenschappers en 5 specialisten ouderengeneeskunde
Gemiddelde leeftijd	60 jaar (variatie van 42 – 68 jaar)
Docent en/of mentor	Alle respondenten zijn zowel docent als mentor
Gemiddelde tijd hoe lang docent/mentor bij de opleiding specialist ouderengeneeskunde	13 jaar (variatie van 5 – 30 jaar)
Hoe vaak meegemaakt dat een aios uitviel	1 x lang terug Heel veel 10 keer Gemiddeld 2 aios per jaar Zeker 5 keer

Non-respondenten

Er waren geen non-respondenten. Via de opleidingshoofden zijn twee, soms drie, namen van docenten/mentoren aangedragen. Allen zijn ingegaan op de uitnodiging voor een interview.

6.2 Motivatie

Wat motiveert je om docent/mentor te zijn?

Iedereen gaf aan gemotiveerd te zijn om docent en mentor te zijn. Bij een paar is de motivatie voor het mentorschap net iets hoger dan het docentschap maar bij een paar anderen is dit net weer andersom.

Toelichting

Het docentschap wordt gewaardeerd omdat het over inhoud gaat en de docent eigen ervaring kan delen met jonge mensen en ervaart dat hij hier zelf een betere dokter van wordt. Over het mentorschap werd gezegd *"mentorschap gaat over iemand persoonlijk coachen en begeleiden en dat vind ik nog leuker. Als je een groep begeleidt moet je een programma doen. Bij mentorschap krijg je een persoonlijke band. Daar haal ik energie uit omdat ik mensen kan ondersteunen en hun verhaal hoor."* Maar over mentor zijn werd ook aangegeven: *"Mentorschap heb ik altijd wat moeilijker gevonden. Aios begeleiden bij hun leerproces én met hun persoonlijke ontwikkeling, daar voelde ik mij niet altijd voor toegerust. Ik had het liever niet gewild mentor zijn, zeker in het begin maar ik ben erin gegroeid en heb een persoonlijke band opgebouwd die ik wel kan waarderen."*

6.3 Proces van stoppen met de opleiding

Je hebt aios gehad die gestopt zijn met de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. Hoe is dit gelopen? Wat is er misgelopen en wat was ieders rol daarbij? Wat was de rol van de aios? Wat is volgens jou de voornaamste reden dat deze aios gestopt is?

Bijna alle gesproken docenten/mentoren gaven als voornaamste reden van stoppen aan dat het aios betreffen die onvoldoende competent zijn. Daarnaast werden persoonlijke factoren genoemd. Het vak niet leuk vinden werd niet als reden opgegeven.

Toelichting

Onvoldoende competent

- *"Gebrek aan zelfreflectie speelt een enorme rol bij aios die moeten stoppen."*
- *"Organisatieproblemen bijvoorbeeld kan een trigger zijn waardoor de balans zoek raakt."*
- *"Aios bij wie wel ontwikkelpotentieel is maar die te snel voor de leeuwen zijn gegooid hebben een valse start. We hebben de draagkracht van de aios niet goed ingeschat en onvoldoende geborgd dat aios zich kan ontwikkelen."*

Persoonlijke factoren

- *"Vooral persoonlijke factoren zoals perfectionisme, faalangst, autisme, aan verwachtingen van anderen willen voldoen is reden voor uitval."*
- *"Redenen als 2^e carrière, zwanger zijn, na bevalling toch niet terugkomen in het vak, ziekte door kwetsbaarheid die er al was."*
- *"Burn-out is maar een klein deel. Aios kan zeer goed voor zichzelf zorgen. Maar aios willen alles tegelijk. Mensen willen alles in hun leven. We moeten aangeven dat ze niet alles kunnen."*

Was er iets wat had kunnen voorkomen dat de aios is gestopt

Drie van de zeven waren van mening dat de uitval onvermijdelijk was. De andere vier zagen wel iets wat mogelijk de uitval had kunnen voorkomen zoals selectie, de manier van begeleiding en mogelijkheden tot deeltijd.

Toelichting

Uitval was onvermijdelijk

- *"Aios was heel geschikt maar had heimwee naar het land waar ze vandaan kwam."*
- *"Aios had de zelfreflectie niet (het ligt altijd aan de ander)."*
- *"We geven aios veel kansen om opnieuw te beginnen, we geven ze eerder teveel dan te weinig ruimte."*

Uitval had voorkomen kunnen worden door

Selectie

- *"Het begint bij de selectie. Als je dit niet goed doet dan vliegen er mensen doorheen. Mensen krijgen hoop en dan lukt het niet en krijg je problemen. Twijfel is niet doen."*
- *"In de selectie kan beter doorgevraagd worden op ervaringen met belastbaarheid en omgaan met tegenslagen en wat de verwachtingen zijn."*
- *"Aios die overstappen van een ander specialisme lopen vaak tegen dezelfde zaken aan."*

Manier van begeleiden

- *"Door te bespreken wat leren is, dat je gaat meekijken, of de aios aankan wat je op zijn bordje legt. Veel aios zitten in het perfectionerend spectrum en die horen alleen maar wat niet goed gaat. De manier waarop het besproken wordt zou hier en daar verbeterd kunnen worden."*
- *"Ik kom erachter dat ik mijn eerste indruk, mijn onderbuikgevoel, dat ik van de aios opdoe tijdens het onderwijs, bespreekbaar moet maken individueel en in de groep na toestemming van de aios. Je komt op het snijvlak van docent zijn en hulpverlening en dat laatste is niet de bedoeling maar het gaat om signalering en kijken of de aios het in een begeleidingsvorm verder wil uitzoeken. We dringen er ook op aan dingen die naar boven komen in supervisie in te brengen."*

Mogelijkheden tot pauzeren en deeltijd

- *"Pauzeren met de opleiding en werken aan de eigen ontwikkeling en later weer beginnen met de opleiding."*
- *"Deeltijd is essentieel en voorkomt stoppen maar het zit niet alleen in minder uren werken."*

Heeft de aios jou om hulp gevraagd? Is de aios met zijn problemen en kwetsbaarheden bij je gekomen?

Op deze vraag werd evenveel ja als nee geantwoord.

Enkele reacties:

JA

- *"Aios geven het probleem vaker wel dan niet aan. In toenemende mate bespreken aios het."*
- *"Ik heb het idee dat ik makkelijk benaderbaar ben. Ik roep aios op om proactief te zijn. Ze mogen mij altijd bellen en ik vraag hen of ik ze regelmatig mag bellen. En dit mag en gebeurt ook."*
- *"Aios is ermee gekomen maar wel meteen met de oplossing erbij."*

NEE

- "Aios hebben het niet altijd goed in de gaten en schatten het niet goed in en kunnen niet bijsturen."
- "Bij de meeste aios was het de opleider die iets merkt en die neemt contact op met het instituut."
- "Aios wil er soms niet naar kijken en denkt dat het goed gaat."
- "Best veel jonge bedeesde introverte vrouwen in opleiding die vinden dat ze alles meteen moeten kunnen en kunnen geen nee zeggen. Ze nemen geen ruimte in om zichzelf in te brengen. Bij hen is het een wankel evenwicht, ze functioneren op de toppen van hun kunnen. Dit gaat goed zolang het privé goed gaat maar bij bijvoorbeeld een overlijden, geboorte, corona en organisatieproblemen lopen ze vast."

Hoe kijk je terug op het proces van stoppen met de stage/opleiding. Ben je tevreden over hoe dit besproken is met de aios? Heb je het idee dat de aios zich beluisterd heeft gevoeld?

Hier werd door meerdere docenten aangegeven dat er een verschil is in aios die geen zelfreflectie hebben en bij wie stoppen met de opleiding heel vervelende trajecten zijn waarbij je tegenwoordig bang moet zijn voor een rechtszaak. "Het probleem van de afwijzing." "Ik ben meerdere keren gevraagd wanneer het op een geschil uitliep om dit te begeleiden. Ik heb in die gevallen alles uitgeplozen wat er gebeurd was en het bleek bijvoorbeeld dat de aios wel feedback heeft gekregen, verschillende keren, maar er niets mee gedaan had. Al deze geschillen heeft het opleidingsinstituut gewonnen. Het werd duidelijk dat het personen waren die niet in het vak pasten."

Bij de andere groep aios wordt meer tot een gezamenlijke conclusie gekomen en voelt de aios zich meestal wel beluisterd. Het stoppen van de opleiding wordt goed afgerond, al dan niet na een EBT. "Er wordt heel goed naar gekeken door meerdere personen."

Een respondent geeft aan het jammer te vinden dat "wanneer een aios zich ziek meldt, en niet meer bij je terugkomt omdat het opleidingsprogramma aangepast wordt, je geen contact meer hebt met deze aios en je als docent de kans mist om te reflecteren op wat er gebeurd is en je eigen rol daarin."

6.4 Invloed van het opleidingsinstituut

Hoe is het opleidingsklimaat op het opleidingsinstituut. Wat kenmerkt jouw opleidingsinstituut? Waar ben je trots op? Wat kan beter?

Over het algemeen is men trots op het eigen opleidingsinstituut. Trots op de open cultuur, de enorme drive, de bevoegenheid, de menselijke maat, dat docenten (na)geschoold worden, het stellen van eisen aan de aios.

Na enig nadenken konden de meesten wel een paar verbeterpunten opnoemen zoals het schrijven en lezen van goede overdrachten, het beter vervolgen van aios met wie het niet goed gaat, oog hebben voor de balans tussen uitdaging en belasting, luisteren naar aios.

Trots op:

- "Hele open cultuur."
- "We stellen eisen aan de aios."
- "Meedenken met de aios die extra wensen heeft, dicht bij de aios staan."
- "We hebben een burn-out preventie programma en leiderschap waarmee er veel aandacht is voor de individuele aios en zijn welbevinden. Allemaal programma's die aios volgen in het eerste jaar."
- "Dat we op individuele basis de opleiding afgerond krijgen. We zoeken naar wat bij de aios past om de opleiding met succes af te ronden. We proberen samen te zoeken hoe we van A naar B komen. Dit bespreken we redelijk transparant met de aios."
- "Ondanks dat we groter zijn geworden en we letterlijk iets verder van elkaar af staan ervaar ik laagdrempeligheid en is de hele staf makkelijk benaderbaar. Het hoofd maakt goede sfeer."

Wat beter kan:

- *"Artsen hebben heel veel moeite met goede overdrachten. Vroeger had je als docent een groep drie jaar lang en was je ook mentor gedurende die periode. Nu wisselt het per half jaar en dat vraagt goed overleg en overdracht tussen docenten onderling. Nu zeg ik tegen een aios wat belangrijk is om mee te nemen en te laten lezen aan zijn volgende docent en opleider. Ik lees alle selectieve beoordelingen en vind het belangrijk dit te doen maar ik merk dat anderen dit niet doen. Maar dat is artsen eigen. Ze doen het wel, maar niet tot in de finesses en dat zou veel beter kunnen. Dit geldt ook voor docent artsen en docenten. Als in de selectieve beoordeling dingen goed zijn omschreven zou een warme overdracht niet hoeven. Alleen als iets je niet duidelijk is. Dan kun je in overleg met de aios contact opnemen met zijn oude opleider en om verduidelijking vragen."*
- *"Hoe vervolg je een aios over wie je zorg hebt en hoe maak je hierbij gebruik van elkaars expertise binnen het opleidingsinstituut? Hoe neem je hierin mee wat een ander heeft gezien van de aios? Zeker nu de aios een of meerdere keren wisselt van mentor mag er meer aandacht komen voor de overdracht tussen docenten en nog belangrijker voor de overdracht tussen mentoren."*
- *"Misschien hebben we het als docenten te weinig met elkaar over hoe te handelen bij een aios die niet goed gaat."*
- *"Hoe zorgen we dat we in de preventieve sfeer komen en voldoende aandacht hebben voor de balans tussen uitdaging en belasting. Hoe zorgen we ervoor dat de aios aan de bel trekt als het niet gaat en dat hij er vertrouwen in heeft dat het zo goed mogelijk wordt opgelost."*
- *"Misschien moeten we iets beter luisteren naar wat aios nodig hebben in het onderwijs. We luisteren wel en vragen heel veel feedback, daar worden ze mee doodgegooid maar de aios hebben soms behoefte aan ander onderwijs, aan onderwijs door experts."*

Heb je de indruk dat de aios een veilig opleidingsklimaat heeft ervaren? Heeft de aios zich prettig gevoeld? Hoe merkte je dit?

Over het algemeen hebben docenten/mentoren de indruk dat aios een veilig opleidingsklimaat ervaren maar bijna iedereen kan situaties opnoemen waar dit niet zo was.

Docenten doen actief een aantal dingen om een aios goed te leren kennen en om erachter te komen of een aios zich veilig voelt. Bijvoorbeeld:

- *"Ik vraag altijd om evaluatie. Dit is ook de afspraak tussen docenten en mentoren."*
- *"Een van de beste dingen is als de aios mij feedback geeft, want dan weet ik dat het veilig is. Op het moment dat een aios zich gaat terugtrekken dan gaan we, mijn duo-maat en ik, in gesprek met de aios."*
- *"Ik krijg een goed beeld van aios tijdens de introductie waarbij overnachten verplicht is en je ze 's avonds tegenkomt bij de bar."*
- *"Je moet het netjes houden en pas over de aios met anderen overleggen nadat je de aios hebt ingelicht of om toestemming hebt gevraagd."*

Over situaties waar een onveilig gevoel was werd gezegd:

- *"Incidenteel ervaart een aios geen veilig opleidingsklimaat, zeker bij de aios die snel aangeven dat het aan anderen ligt en niet zichzelf."*
- *"Er is wel eens een groep geweest die zich niet veilig voelde. Dit had te maken met de chemie tussen de groep en de docenten, en de twee docenten onderling. Soms strookt dat niet en niet iedereen durft dat te zeggen of heeft dat door en dan blijft dat een eigen leven leiden en krijg je een onveilig gevoel."*

Hoe kijk je naar de dubbelrol van docent én mentor? Wat vind je daarvan? Beïnvloedt dat volgens jou het gevoel van veiligheid voor de aios? Waarom wel of niet? Beïnvloedt het jouw functioneren als docent of als mentor? Zo ja, hoe?

De dubbelrol van docent én mentor ziet niemand echt als probleem. Wel wordt aangegeven dat er soms wat spanning op zit voor de aios én docent/mentor. Meestal is dit het geval wanneer de dubbelrol niet transparant is voor de aios of in het geval dat de aios minder presteert.

De dubbelrol moet blijven vindt men omdat je als mentor de aios het beste kent. Wat helpt om de dubbelrol goed tot zijn recht te laten komen is:

- Duidelijk maken naar de aios wanneer je coacht en wanneer je beoordeelt, *"duidelijk maken dát je beoordeelt en wát je beoordeelt"*.
- Transparant zijn en eerlijke feedback geven
- Niet bang zijn voor emoties
- Aios moeten weten bij wie ze aan moeten kloppen als het gaat om begeleiden en beoordelen.

Was er volgens jou voldoende aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios? Leg uit? Heeft de inzet van een vertrouwenspersoon of coach hier een bijdrage aan geleverd? Is de vertrouwenspersoon voldoende bekend/bereikbaar? Zijn er duidelijke afspraken gemaakt, landelijk of binnen het instituut, over de omgang met een fysieke/mentale kwetsbaarheid aios?

Aangegeven wordt dat het gaat om de professionele ontwikkeling waar leren een onderdeel van is evenals de persoonlijke ontwikkeling. Aangegeven wordt ook dat je als docent/mentor maar een heel klein deel hiervan ziet. *"Je ziet tijdens het onderwijs alleen hoe de aios over zijn ontwikkeling praat en reflecteert. De opleider ziet het meest."* Iedereen is van mening dat er voldoende aandacht is voor de persoonlijke ontwikkeling.

- *"Vanaf dag 1 attenderen we aios op mogelijkheden tot coaching en bedrijfsarts."*
- *"Tijdens de introductie wordt informatie door de SBOH gegeven over de inzet van een coach."*
- *"Docenten/mentoren signaleren wanneer er iets in de persoonlijkheid of coping strategie zit wat de professionele ontwikkeling belemmert."*
- *"Er zijn afspraken gemaakt door het opleidingsinstituut over waar de grens ligt wat de mentor kan doen en wanneer een coach aangewezen is."*
- *"Er is uitwisseling van expertise tussen docenten, mentoren en opleidingscoördinator om zo tijdig en adequaat te kunnen verwijzen "Ik geef ook aan dat ik dingen van de aios deel met mijn duo-maat en dat we gebruik maken van elkaar kwaliteiten. Ik benoem dat en ben er helder in."*
- *"Er is mogelijkheid tot het volgen van een Pit-stop workshop die gericht is op voorkomen burn-out."*

6.5 Eigen rol docenten/mentoren

Waar ben je tevreden over kijkend naar wat je rol als docent/mentor is geweest?

Docenten/mentoren gaven aan tevreden te zijn over:

Zorgvuldigheid

- *"Dat ik ook apart met praktijkopleider gesproken heb met toestemming van de aios."*
- *"De zorgvuldige manier waarop ik met de aios omga en de rollen begeleider en beoordelaar scheidt"*
- *"Begeleiding van aios doe ik altijd met mijn duo-maatje, we spreken de aios nooit alleen, zo signaleer je samen meer en voorkom je dat je uitgespeeld wordt."*
- *"De samenwerking binnen instituut is goed. Het is gegaan zoals het had moeten gaan."*
- *"De manier waarop ik de mensen bij elkaar heb gekregen en we samen in gesprek zijn gegaan en de aios het gevoel bleef houden dat ik naast hem stond."*
- *"Tevreden dat ik de meeste mensen de kans geef te bespreken en t*
-
- *e benoemen wat er gebeurt en de aios kansen krijgt zich te verbeteren."*
- *"Twijfel deel ik met mijn maatje want we zien dezelfde momenten."*

Signalering en er ook iets mee doen

- *"De signalering die ik doe en dat ik daar ook iets mee doe, ik durf dat ook uit te spreken"*
- *"Tevreden dat ik echt het gevoel had dat het niet anders is en dat je moet doorpakken."*

Aandacht voor eigen ontwikkeling

- *"Dat ik goed naar mezelf heb gekeken en ontdek dat ik in de loop der jaren echt wel op mijn onderbuikgevoel kan vertrouwen."*
- *"Een persoonlijk ontwikkeldoel van mij is hoe ik als docent in de groep gedrag dat minder wenselijk is hanteer."*
- *"Je moet zorgen dat je zelf een klankbord hebt. Ik heb een intervisieclubje en daar breng ik mijzelf in. Ben ik niet te streng of te makkelijk geweest? Ben ik te lang doorgedaan? Heb ik de aios genoeg kansen gegeven?"*
- *"Wat betreft regelgeving hoor ik graag anderen binnen het instituut."*

Wat had je anders kunnen doen als docent/mentor?

Wat beter kan betreft de onderwerpen:

Iets doen met je onderbuikgevoel

- *"Nog meer doorvragen en bespreken om het meer helder te krijgen wat goed is voor de aios."*
- *"Wat ik, en ik denk ook anderen, beter moeten doen is wel iets doen met je onderbuikgevoel en daar niet aan voorbijgaan omdat het vervelend is. Dit zit veel verder voordat het niet goed gaat. En het gebeurt ook minder als ik mentor ben. Het gebeurt als ik niet de formele rol heb en wel dingen signaleer. Soms stuur ik hierover een mail naar de mentor maar ik laat dingen ook op zijn beloop. Als een collega dan later met deze aios in een traject komt realiseer ik mij dat ik dit ook heb gezien maar er niets mee heb gedaan."*

Aios beter inschatten

- *"Ik zou meer laagdrempelig gebruik moeten maken van de expertise van opleidingscoördinator om beter te kunnen afwegen of ik de aios het voordeel van de twijfel geef of een knoop durf door te hakken."*
- *"Ik wilde aios te snel in beweging krijgen maar misschien had ik hem meer tijd moeten geven."*

Meer duidelijke rollenscheiding

- *"Kunnen we de rollen begeleider en beoordelaar nog duidelijker onderscheiden? Dit geeft de aios helderheid."*

Betere afronding met aios die ziek uitvallen

- *"Niet inhoudelijk maar in het contact qua relatie, dat we afscheid nemen op een goede manier. Dat is zorgvuldig naar alle partijen en je kan er van leren."*

Wat heeft het jou gedaan dat een aios gestopt is?

Bij deze vraag kwamen twee geluiden naar voren namelijk dat je hier nooit een tevreden gevoel over hebt maar dat het traject af en toe gelopen moet worden. Het andere geluid is dat als het weloverwogen is je er heel tevreden mee kan zijn en het goed is dat het gebeurt voor beide partijen. Goede communicatie erover maakt het verschil. Aangegeven werd dat dit soms wel en soms niet het geval is.

- *"Ik heb mensen niet zonder gesprek aan de kant gezet. Van mijn kant in ieder geval niet. Ik moet loslaten wat er verder om mij heen is gebeurd en waar ik geen invloed op heb."*
- *"Soms heb ik wat twijfel of het echt een goed besluit is. Van sommige aios vind ik het jammer en zonde. Bij andere aios denk ik dat het goed is dat we hier een punt achter zetten. Het is echt een slecht nieuws gesprek."*
- *"Abrupt stoppen door ziekte gebeurt in de helft der gevallen. Dit is naar want je hebt geen contact meer met de aios."*

Hoe verliep het contact tussen jou, hoofd opleidingsinstituut en de opleider?

Deze vraag werd door iedereen positief geantwoord.

- *"Ik heb niet meegemaakt dat we elkaar niet verstonden."*

6.6 Adviezen van docenten/mentoren

Waar liggen volgens jou mogelijkheden om uitval in de toekomst te beperken?

Aangegeven werd:

- Selectie en meetellen van ervaring
- Bijstellen van verwachtingen over het vak en de opleiding
- Aandacht voor de persoon achter de professional
- Gesprekken op de stage laten plaatsvinden
- Structureel driegesprekken
- Goede overdracht
- Scholen in onzekerheid, fouten mogen maken en minder administreren

Toelichting

Een betere selectie werd door bijna iedereen als advies gegeven maar daarbij werd ook vermeld dat we de lat niet te hoog moeten leggen, dat we niet te streng moeten zijn, mensen kansen moeten geven en dat uitval inherent is aan opleiden. *"Wij nemen iemand aan die bijvoorbeeld bij de interne op zijn brief al niet wordt aangenomen. Dit had je dus al eerder kunnen zien maar als mensen gemotiveerd zijn wil je ze ook een kans geven en moeten we ook weer niet te streng zijn."*

Een botte houding verhoudt zich niet tot ons DNA van vriendelijke consensus zoekende dokters. Maar misschien dat daar nog wel iets te halen valt." "Met zijn allen zorgen dat we goede dokters in het verpleeghuis krijgen, stevige dokters." "Misschien ook meer gelegenheid geven tot deeltijd." "En als ze in opleiding zijn dat hun ervaring mee kan spelen in het verkorten van de opleiding. Dat zou opleveren dat de berg waar ze over heen moeten lager gemaakt worden en ze eerder aan het vak kunnen beginnen."

Wat betreft het bijstellen van verwachtingen over het vak en de opleiding werd gezegd. *"Van te voren weten wat een verpleeghuis is en wat de opleiding inhoudt. Kennis maken met meerdere aspecten van het vak." "Een huisarts is meer bekend is dan specialist ouderengeneeskunde waardoor mensen zich erop verkijken."* Maar ook aandacht voor culturele zaken en beeldvorming over het vak. *"Vroeger was de beeldvorming dat als je binnen de geneeskunde niet veel kon je altijd nog specialist ouderengeneeskunde kon worden."* En genoemd werd dat er meer oog mag zijn voor aios van niet Nederlandse afkomst en of het stramien dat zij voor ogen hebben overeenkomt met het stramien dat van hen gevraagd wordt zodat aios met een andere achtergrond in dit vak terecht kunnen.

Wat betreft aandacht voor de persoon achter de professional werd aangegeven. *"Zorg dat het mentorschap op een goede manier wordt ingevuld. Kijk en vraag goed door." "Zorg dat aios de zelfsturende rol oppakken en aan de bel trekken."*
"Vergroot het bewustzijn van docenten/mentoren dat we de aios grote verantwoordelijkheden geven in een context die meer complex wordt. Is de aios stevig genoeg om die context te hanteren? Staat de opleider naast de aios?" "Wees met name sensitief in het begintraject dat de belasting realistisch is." Ook werd aangegeven oog te hebben voor oude trauma's die met name de ziekenhuisstage kan oproepen en wat je dan moet doen. *"Kruip niet in de hulpverlening maar kijk goed wie de aios is. Als je gaat redderen is het tijd om iets anders te doen en er iemand anders bij te halen." "Bied nog laagdrempeliger coaching aan zonder druk van medicaliseren. Je zou het ook in de groep kunnen uitwerken." "Aandacht voor de persoon achter de professional. Hoe ga je bijvoorbeeld om met tegenslagen."*

Het advies om gesprekken op de stage te laten plaatsvinden werd een paar maal genoemd omdat je daar veel meer van de aios ziet dan in het instituut. *"Met één keer een goed gesprek in het verpleeghuis krijg je veel informatie waardoor je ook weer tijd wint."*

Structureel driegesprekken invoeren werd ook een paar keer genoemd zodat opleider én docent/mentor én aios samen in gesprek zijn en niet de aios apart met mentor/docent en de aios apart met de opleider. *"In de verdiepingsfase is er weinig contact tussen aios, opleider en mentor. Voer daar regulier driegesprekken in en niet alleen twee gesprekken. Nu is het zo dat er alleen een driegesprek is bij problemen maar wees dit voor. Een driegesprek levert zoveel informatie op."*

Een goede overdracht werd ook als advies gegeven. Dit omdat de groep aios wisselt van docent en mentor en de continuïteit hierdoor in gevaar komt. De wisseling vraagt om betere schriftelijke overdrachten en dat die ook gelezen worden. Het vraagt ook dat aios goed vervolgd worden waarbij gebruik wordt gemaakt van ieders expertise binnen het instituut zodat begeleiders in hun begeleiding mee kunnen nemen wat een ander heeft gezien van de aios. Daaraan werd toegevoegd dat een begeleider zo transparant mogelijk is en niet achter de rug van de aios om iets zegt maar tegen de aios zegt wat er gezegd moet worden.

Scholen in onzekerheid in klinisch redeneren werd als advies gegeven omdat de vraag 'heb ik het goed gedaan' voor slapeloze nachten zorgt. *"Het is onderdeel van het vak waar meer aandacht aan gegeven mag worden. Heb ik de juiste beslissing genomen? Meer kennis wil niet zeggen dat je minder onzeker bent. Je moet kunnen leven met dat je de beste beslissing hebt genomen met de kennis die je toen had en het is niet dodelijk geweest. Ik kan fouten maken. Ik krijg nooit 100% zekerheid. Wat zijn helpende gedachten. Het is niet de vraag of je een klacht krijgt maar wanneer je een klacht krijgt."*

Een ander zei *"Maar ook aandacht voor fouten durven maken want dan leer je, en als je beoordeeld wordt dan wil je geen fouten maken. Daarom moet naar de aios duidelijk gemaakt worden wanneer je coacht en wanneer je beoordeelt."*

En wat ook nodig is werd toegevoegd *"Dat we veel minder vastzitten aan allerlei toetsen waarin je administreert maar meer feedback in de praktijk geven zonder dat het geadministreerd wordt."*



Welke adviezen zou je aan een andere docent/mentor geven die een aios gaat begeleiden?

Aangegeven werd:

- Acteer eerder op je onderbuikgevoel
- Geef aios een rol in het onderwijs
- Zoek contact met anderen

Toelichting

Over eerder acteren op je onderbuikgevoel wordt het volgende aangegeven. *"Heb laagdrempelig contact met je maatje, uit je zorgen, toets wat je ziet, beperk je tot de professionele ontwikkeling en waar meer nodig is verwijs dan naar hulpverlening."*

"Wees alert en proactief, houd een vinger aan de pols, luister goed. Dat doe je tijdens ervaringsonderwijs én tijdens de koffie. Online komt er veel minder uit, daarom ben ik voorstander van fysiek onderwijs." "Blijf als mentor luisteren en praat niet teveel."

"Als je het gevoel hebt dat het niet goed gaat, ook al kun je het niet meteen aanwijzen, vertrouw dan op je onderbuikgevoel en doe er wat mee. Het risico is dat het heel subjectief is maar je moet het ook niet uitvlakken. Aios kan potentie hebben maar er is iets waardoor het er niet uitkomt. Iemand kan na moeilijkheden in de opleiding of na een lange opleidingsduur uitgroeien tot een prima stevige dokter. Die mensen wil je ook de kans geven."

"Veel aios redden het na ziekteverzuim. Ze komen er sterker uit, ook door de coach en de rust. We kijken naar uitval en naar ziekteverzuim maar kun je dat laatste niet meer stroomlijnen?"

Bijvoorbeeld eerst re-integreren voordat we het over de opleiding hebben en transparant zijn over de rollen. Hoe krijgen we mensen weer aan de praat?"

Over het onderwijs wordt aangegeven. *"Laat aios toe in de ruimte van het onderwijs. Geef onderwijs samen, laat aios een deel verzorgen zodat ze daar invloed in hebben."*

Wat betreft contact zoeken met anderen. *"Als je het niet weet of je zit vast zoek contact met iemand. Je hoeft niet alwetend te zijn." "Kijk laagdrempelig en zet een viergesprek in zonder dat het meteen over disfunctioneren gaat. Benoem met elkaar dat de aios door kan gaan met de opleiding en dat we elkaar gaan helpen de eindstreep te halen. Agendeer zoveel als mogelijk hoe de aios de eindstreep kan halen."*

7 Conclusies

Met dit onderzoek is naar een antwoord gezocht op de vraag welke beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare motivaties ten grondslag liggen aan het voortijdig beëindigen van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. De onderzoeksvraag is onderzocht door middel van online interviews met zowel aios, opleiders en docenten/mentoren. Nu volgen eerst de conclusies en dan de beperkingen van dit onderzoek.

7.1 Conclusies

Naar aanleiding van de resultaten zijn conclusies geformuleerd. De conclusies zijn beschreven per onderwerp dat bevraagd is tijdens de interviews. Per onderwerp worden de resultaten van de aios, opleiders en docenten/mentoren samengebracht en verschillen en overeenkomsten aangegeven. De zes onderwerpen zijn: motivatie en verwachtingen, het proces van stoppen, invloed van het opleidingsinstituut, invloed van de stage-/werkplek, het vak ouderengeneeskunde en de adviezen van aios en opleiders.

Motivatie en verwachtingen

De motivatie bij aanvang van de opleiding was bij bijna alle aios hoog. De twijfel over het vak was laag. Op één aios na hadden alle aios voldoende werkervaring als anios binnen de ouderengeneeskunde opgedaan. De verwachting dat het een mooi vak is, is voor de meeste aios wel uitgekomen. Wel waren er verschillende verwachtingen over de werkdruk, in hoeverre maatwerk mogelijk is, de aandacht voor communicatie binnen de opleiding en de hoeveelheid medisch inhoudelijk onderwijs.

De motivatie van opleiders om opleider te zijn is hoog. Alle opleiders geven aan intrinsiek gemotiveerd te zijn. De motivatie van docenten/mentoren is ook hoog. Sommigen hebben een lichte voorkeur voor het docentschap, anderen voor het mentorschap.

Motivatie van aios bij aanvang van de opleiding lijkt dus niet van invloed te zijn op de uitval. De verwachtingen van de aios wel, die zijn niet altijd uitgekomen. Opleiders en docenten/mentoren geven blijk van veel motivatie en betrokkenheid bij het opleiden.

Het proces van stoppen

Aios, opleiders en docenten/mentoren verschillen in hun kijk op waarom aios uitvallen. Wat opvalt is dat opleiders en docenten/mentoren vooral onvoldoende competentie aanwijzen als voornaamste reden. De meeste aios geven aan dat het een combinatie van redenen is geweest zoals onvoldoende competent, persoonlijke factoren en verminderde motivatie voor het vak ouderengeneeskunde.

Volgens meerdere aios was de uitval te vermijden, dit is ook de mening van iets meer dan de helft van de docenten/mentoren. Volgens de meeste opleiders was de uitval niet te vermijden. Ruim de meerderheid van de opleiders heeft ervaren dat de aios niet om hulp vroeg en onvoldoende zicht had op eigen functioneren. En van de aios die wel om hulp vroegen was niet iedereen in staat om te formuleren waar het probleem zat. Docenten/mentoren delen deze mening van de opleiders.

Een kleine groep aios heeft zelf gekozen om te stoppen. De andere groep aios kreeg het advies om te stoppen waarbij het krijgen van een terugkeergarantie de meeste aios net dat zetje gaf om akkoord te gaan met het advies maar dit werd hier en daar wel als een onprettige onderhandeling ervaren. Verschillende aios voelden zich onder druk gezet. Ongeveer de helft van de aios heeft zich niet beluisterd gevoeld. Een aantal van hen geeft aan er tot op de dag van vandaag last van te hebben. Ze voelen verdriet, onzekerheid, en hebben een verminderd zelfvertrouwen. De andere helft geeft aan zich gesteund te hebben gevoeld en een ervaring rijker te zijn en verder te kunnen. Opleiders en docenten/mentoren hebben ook het idee dat niet alle aios zich beluisterd hebben gevoeld. Volgens docenten/mentoren betreffen dit aios die geen zelfreflectie hebben.

De conclusie hier is dat de gesprekken rondom het stoppen van de opleiding niet altijd goed verlopen en dat aios ermee blijven zitten. Daar waar de gesprekken wel goed verlopen, in de zin dat men zich beluisterd heeft gevoeld, kunnen aios verder ondanks het feit dat ze zijn uitgevallen.

Invloed van het opleidingsinstituut

De docenten/mentoren zijn allen trots op hun opleidingsinstituut. Op de open cultuur, de bevlogenheid, het stellen van eisen aan aios, meedenken met de aios, en docenten die zich

scholen. Ze zijn van mening dat aios overwegend een veilig opleidingsklimaat ervaren, dit leiden ze af uit evaluaties en gesprekken met aios.

Aios hebben zich niet altijd fijn en veilig gevoeld binnen het opleidingsinstituut. Aios gaven veelvuldig aan dat er een te grote nadruk ligt op wat beter kan en dat dit leidt tot onzekerheid. Daarnaast geven ze aan dat de dubbelrol van de mentor en docent bijdraagt aan een gevoel van onveiligheid. Opleiders bevestigen dit maar docenten/mentoren delen deze mening niet. Volgens docenten/mentoren kan er op de dubbelrol wat spanning komen te staan maar dit gebeurt een enkele keer wanneer de dubbelrol niet transparant is of wanneer een aios minder presteert. De dubbelrol moet blijven en wordt overwegend goed ingevuld vinden docenten/mentoren.

Aios geven ook aan dat ze een gebrek aan begeleiding hebben ervaren, gebrek aan sturing en structuur. Dit kan komen door het probleemgestuurd onderwijs dat niet iedere aios ligt mede omdat ze ervaren dat wat er aan bod komt in het onderwijs afhankelijk is van wat ze zelf inbrengen en er weinig afbakening is. Docenten/mentoren zijn van mening dat er veel aandacht is voor de individuele aios en hoe die de eindstreep kan halen.

Bij sommige aios is een gebrek aan medisch inhoudelijk onderwijs van invloed geweest op de uitval. Hiervan geeft een paar aios aan dat ze het gemist hebben. Andere aios geven aan dat het gemis heeft geleid tot een gevoel van onzekerheid. Hier is echter de vraag of meer medisch inhoudelijk onderwijs de uitval gaat beperken omdat het hier meer lijkt te gaan over hoe om te gaan met de onzekerheid. Meerdere opleiders en docenten/mentoren brachten het omgaan met onzekerheid ter sprake en geven aan dat de verantwoordelijkheid een van de zwaarste dingen in het vak is en een aios moet leren accepteren dat hij afhankelijk is van de informatie die hij krijgt. Het vraagt om een bepaalde innerlijke houding. Volgens docenten/mentoren zijn er voldoende mogelijkheden voor de aios om aandacht te geven aan zijn persoonlijke ontwikkeling. De aios wordt vanaf dag 1 ruimschoots geïnformeerd over mogelijkheden tot coaching, burn-out preventie en Arbo-arts.

Met de docent/mentor is gekeken naar zijn eigen rol. Men is tevreden over de zorgvuldigheid binnen het opleidingsinstituut, ze doen iets met wat ze signaleren en zijn tevreden over de aandacht voor de eigen ontwikkeling. Wat beter kan is aios nog beter inschatten, een betere overdracht, oog voor de balans tussen uitdaging en belasting, iets doen met je onderbuikgevoel, meer duidelijke rollenscheiding docent en mentor en betere afronding met de aios die ziek is om hiervan te leren. Dit sluit aan bij de ervaringen van de aios die aangeven dat contact en begeleiding teveel afhangt van hoe goed de aios is in het stellen van vragen maar dat aios ook graag bevestigd willen worden door de docent/mentor.

Enkele aios hebben onvoldoende flexibiliteit ervaren bij de overgang van het ene instituut naar het andere. Het werd anoniemer waardoor er minder rekening werd gehouden met persoonlijke omstandigheden. Docenten/mentoren gaven alleen maar blij van blij te zijn met de sfeer en cultuur binnen eigen instituut.

Invloed van de stage-/werkplek

De opleiders geven een meer rooskleurig beeld van de stage-/werkplek dan de aios. Alle opleiders, op eentje na, zijn zeer positief over de stage-/werkplek die zich kenmerkt door veiligheid, een goede sfeer, super veel gezelligheid, het neusje van de zalm, etc. Allen geven heel duidelijk aan dat de inzet van de aios niet is gebruikt om gaten te dichten. Opleiders zijn overwegend van mening dat hun aios een veilig opleidingsklimaat hebben ervaren.

Meerdere aios geven aan dat ze niet een goede sfeer op de werkvloer hebben ervaren en zich onvoldoende gesteund en veilig gevoeld. Ze hebben de opleider als onvoldoende onafhankelijk ervaren. Ze hebben gemist dat de opleider inging op de sterke punten en daar positief feedback over gaf. Ze hebben veel werkdruk ervaren en gemist dat de opleider voor hen opkwam, ook in praktische zin. Werkdruk werd ook ervaren door onvoldoende ingewerkt te zijn waardoor onvoldoende tijd aan alle opleidingstaken besteed kon worden.

Met de opleider is ook gekeken naar zijn eigen rol. Over het algemeen is men tevreden over de eigen inzet en begeleiding, het maken van afspraken en het geven van eerlijke feedback waaronder ook een onvoldoende. Wat ze anders hadden willen doen was meer meekijken en eerder feedback geven. Dit komt overeen met de ervaringen van aios die aangeven dat een gebrek aan

tijd en begeleiding van invloed is geweest op de uitval maar ook het gemis aan feedback in het eerste opleidingsjaar waardoor er aan teveel ontwikkelpunten in het derde jaar gewerkt moest worden.

Impact uitval op opleiders en docenten/mentoren

De uitval heeft niet alleen een grote impact op de aios maar ook op de opleiders. Veel opleiders spreken uit blij te zijn met het interview omdat dit hen de gelegenheid biedt te reflecteren op de uitval wat nog nergens anders aan bod was geweest. Er is vanuit het opleidingsinstituut geen nabespreking met opleiders van wie de aios is uitgevallen. Opleiders zien graag dat het opleidingsinstituut wat dit betreft meer initiatief en regie pakt. Zo ook wat betreft het evalueren van de stageplekken en het over en weer uitwisselen van informatie over de aios. Opleiders willen van de situatie leren en groeien. Ze willen leren meer zakelijk te zijn door te zeggen dat het onvoldoende is, ze willen meer bespreekbaar maken en benoemen, niet gaan redden maar sturen, aandacht te vragen voor zichzelf als beginnende opleider en minder twijfelen en zich schuldig voelen. Het raakt opleiders als de verbinding met de aios niet gelukt is. Docenten/mentoren geven aan dat je hier nooit een tevreden gevoel over hebt maar dat het traject gelopen moet worden en dat het voor beide partijen goed kan zijn. Voorwaarde is wel, wordt aangegeven, dat het zorgvuldig gebeurt wat soms wel en soms niet het geval is. Docenten/mentoren willen wel leren van de situatie en vinden het jammer dat wanneer een aios ziek uitvalt en ze geen contact meer hebben met de aios en er een kans gemist wordt om te reflecteren, te leren en goed uit elkaar te gaan. Geconcludeerd kan worden kan de impact van de uitval op docenten/mentoren minder lijkt dan de impact van de uitval op de opleiders. Mogelijk komt dit omdat docenten/mentoren het met elkaar binnen het opleidingsinstituut kunnen bespreken en zo verwerken.

Het vak ouderengeneeskunde

Aios ervaren dat ouderengeneeskunde een moeilijk vak is vanwege de onzekerheid die het vak kenmerkt en de werkdruk. Werkdruk mede door een sfeer van opofferingsgezindheid. Aangegeven wordt dat er bij de psychiatrie ook werkdruk is maar dat het daar meer geaccepteerd is om grenzen aan te geven. Er wordt nauwelijks aangegeven dat de uitval komt door de zwaarte van het vak zoals de multiproblematiek en dood, docenten/mentoren en opleiders beamen dit. De passie voor het vak is bij de meeste aios onverminderd aanwezig.

Adviezen van aios, opleiders en docenten/mentoren

Waar aios en opleiders het over eens zijn is dat meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling de uitval kan beperken. Wat betreft de opleiders moet dit advies op nummer één staan. Het opmerken van een verkeerde taakopvatting bij aios, wat regelmatig tot burn-out leidt, en de diversiteit aan aios zijn zaken waar de opleider mee om moet kunnen gaan. Net zoals het aandacht geven aan overstijgende thema's als timemanagement en werk-privé-balans. Aios geven aan behoefte te hebben aan een opleider die actief ingaat op hoe het met hem gaat. Enkele opleiders en een enkele aios opperden het idee dat leertherapie kan helpen bij de persoonlijke ontwikkeling en het brandend houden van het vuurtje om gelukkig oud te worden in dit vak. Docenten/mentoren benoemen de rol van de mentor wat betreft aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling. Zij geven het advies om het bewustzijn van mentoren te vergroten dat aios grote verantwoordelijkheden krijgen in een meer complex wordende context en dat het aan de mentor is om goed te kijken naar de aios en door te vragen om erachter te komen of de aios die belasting aankan. De mentor moet ervoor zorgen dat de aios de zelfsturende rol oppakt.

Nog actiever ingaan op de aios tijdens de sollicitatieprocedure is ook een advies. Zowel aios als opleiders geven aan dat een strengere selectie uitval in de toekomst kan beperken. Volgens de aios bestaat een strengere selectie uit het geven van goede voorlichting over het vak en over de inhoud en vorm van de opleiding. Duidelijk aangeven aan aios dat het een heel intensieve tijd is en dat voldoende ervaring als anios nodig is evenals de boel op orde hebben zoals ingewerkt zijn op de werkplek en een zo stabiel mogelijke privésituatie. Geconcludeerd kan worden dat dit advies raakvlakken heeft met aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling. Opleiders voegen daaraan toe om de anios al beter te observeren voordat hij in opleiding gaat en leergesprekken met hem te voeren zodat er van te voren meer zicht komt op de leerbaarheid van de anios. Ook vooraf kijken naar de psychische stabiliteit, het niet te perfectionistisch zijn en de passie voor het vak om daaruit echt voldoening te kunnen beleven. Docenten/mentoren hebben het over een betere selectie

waarbij de lat ook weer niet te hoog wordt gelegd en waar het bijstellen van verwachtingen over het vak en culturele zaken aandacht krijgt.

Aios zien graag meer nadruk op de gezamenlijke verantwoordelijkheid in plaats van alles terug te leggen bij de aios en hem te wijzen op de eigen verantwoordelijkheid. Aios hebben behoefte aan een gevoel van verbondenheid. Verbondenheid is een van de drie basisbehoeften die ieder mens heeft en die de professionele ontwikkeling stimuleert. Opleiders herkennen dit en bevestigen dat aios zich meer gesteund gaan voelen en gaan ervaren dat we alleen samen een superdokter zijn wanneer er meer aandacht komt voor de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Naast autonomie en verbondenheid is er ook een gevoel van competentie nodig voor een optimale professionele ontwikkeling. Aios geven in dit kader aan dat er meer rekening gehouden mag worden met diversiteit door maatwerk te bieden waardoor potentieel niet verloren gaat. Meer rekening houden met persoonlijke omstandigheden en meer parttime mogelijkheden bieden. Hieronder valt ook aandacht voor de kwetsbare aios die over voldoende competenties beschikt maar net een ander opleidingspad nodig heeft. Docenten/mentoren sluiten hierbij aan en geven aan dat een aios soms iets anders nodig heeft, een langere opleidingsduur, een time-out of meer mogelijkheden tot deeltijd, en dat iemand na moeilijkheden zich kan ontwikkelen tot een prima stevige dokter. Er mag meer aandacht komen voor de balans tussen uitdaging en belasting.

Hogere eisen stellen in het eerste jaar wordt door zowel de aios als de opleiders als advies gegeven. Eerder ingrijpen zodat de aios genoeg tijd heeft om te verbeteren en voorkomen wordt dat de aios in het derde jaar uitvalt op punten waar hij in het eerste jaar al aan had moeten werken. Gesuggereerd wordt door enkele opleiders om de eerstejaars de beste opleiders te geven. Eerder ingrijpen herkennen docenten/mentoren ook bij zichzelf. Zij geven als advies dat docenten/mentoren eerder kunnen acteren op hun onderbuikgevoel. Zij geven het advies om gesprekken niet op het opleidingsinstituut te houden maar op de stageplek omdat je daar veel meer ziet van de aios. Daaraan wordt toegevoegd om in de verdiepingsfase structureel een driegesprek in te voeren zodat opleider, mentor en aios elkaar treffen wat zoveel meer informatie oplevert dan dat de aios alleen met zijn opleider en alleen met zijn mentor/docent spreekt. In de huidige situatie zijn deze driegesprekken er alleen bij problemen maar wees dit voor wordt gezegd. Geconcludeerd kan worden dat het positief is dat opleiders zien dat hogere eisen stellen in het eerste jaar een verschil kan maken. De volgende stap is inzicht te krijgen in wat opleiders nodig hebben om dit ook daadwerkelijk te doen. Zoeken naar wat momenten zijn waar opleider en mentor informatie krijgt over de aios die zij nodig hebben om de aios goed te begeleiden.

Aios willen zich veilig voelen en willen delen wat ze echt meemaken. De dubbelrol van mentor en docent werkt voor hen hierin belemmerend. Opleiders beamen dit en geven het advies om te kijken naar hoe veilig het opleidingsklimaat is. Ze geven aan dat er een vertrouwenspersoon vanuit de opleiding moet komen. Docenten/mentoren zijn van mening dat de dubbelrol docent/mentor moet blijven en niet tot onveiligheid hoeft te leiden. Dit kan door de rollenscheiding goed duidelijk te maken. Ook vinden zij dat aios voldoende geïnformeerd worden over de inzet van een coach en vertrouwenspersoon. De vraag is echter of de aios voldoende de zelfsturende rol oppakken en daadwerkelijk aan de bel trekken. Dit punt kan meegenomen worden wanneer er nagedacht wordt over hoe er meer aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling kan komen.

Een ander advies, door een enkele aios gegeven, is meer medisch inhoudelijk onderwijs. Dit zou aios helpen minder onzeker te zijn. De vraag is hier echter of meer medisch inhoudelijk onderwijs echt de oplossing is of dat het hier meer gaat om het durven nemen van beslissingen op basis van de informatie die op dat moment beschikbaar is. Docenten/mentoren brengen dit laatste ook naar voren en geven het advies meer aandacht te geven aan onzekerheid in klinisch redeneren en of de aios de juiste beslissing heeft genomen. Want meer kennis wil niet zeggen dat je minder onzeker bent, geven ze aan.

Wat betreft de ziekenhuisstage hebben aios meer informatie en support nodig vanuit het onderwijsinstituut zodat de aios meer voor zichzelf kan opkomen. Informatie over de leerdoelen die hij tijdens deze stage moet behalen en support om het gesprek aan te gaan met zijn opleider in het ziekenhuis en zich niet laat afschrikken door de andere cultuur. Verschillende docenten/mentoren laten een ander licht op de ziekenhuisstage schijnen en geven het advies om meer oog te hebben dat deze stage oude trauma's kan oproepen en dat de mentor oog moet hebben voor welke steun de aios hierbij nodig heeft.

Waar opleiders vooral behoefte aan hebben, en wat de uitval mogelijk beperkt, is een eerlijke en warme overdracht tussen opleiders onderling en tussen het opleidingsinstituut en de opleider. Dit zou helpen de leerpunten van de aios bij aanvang van de stage meteen in beeld te hebben en te weten waar je verder moet. Op dit moment ervaart de meerderheid van de opleiders dat ze de leerpunten van de aios te laat in beeld krijgen omdat ze alleen de kant van de aios horen en kostbare tijd verloren gaat. Docenten/mentoren geven ook aan dat de overdracht beter kan evenals het goed vervolgen van aios en daarbij gebruik te maken van elkaars expertise binnen het opleidingsinstituut. Adviezen die opleiders aan een andere opleider willen geven is om veel mee te kijken, om uit te spreken als het onvoldoende is en om de samenwerking met het instituut op te zoeken. Een advies dat een mentor aan andere docenten/mentoren en opleiders wil geven is dat er winst te behalen valt bij het schrijven van een goede overdracht en die ook te lezen. Bij onduidelijkheden kan contact opgenomen worden met de schrijver waarbij hij de aios informeert over dit contact.

Geconcludeerd kan worden dat opleiders, maar ook docenten en mentoren, teveel alleen van de aios horen wat zijn leerdoelen zijn en het perspectief en de opgedane ervaringen van de vorige opleider, docent of mentor met betreffende aios ontbreekt.

Als laatste wordt het beperken van het toetsen genoemd omdat de vele toetsen volgens sommige opleiders tot demotivatie leidt en niet tot betere dokters. Onduidelijk hier is welke toetsen het betreft en in welke mate de educatieve beoordeling aanzetten tot leren. Tijdens de interviews is hier niet op ingegaan. Het blijft ook onduidelijk of opleiders voldoende toegerust zijn om de leerfunctie van toetsen goed tot zijn recht te laten komen. Tijdens de interviews met de docenten/mentoren ging een docent hier wat nader op in en gaf aan dat de leerfunctie van toetsen beter tot zijn recht komt wanneer er minder geadmistreerd wordt. Dit omdat wanneer er geadmistreerd wordt de aios geen fouten wil maken terwijl je juist van fouten maken leert. Aangegeven werd dat de aios meer leert wanneer er in de praktijk constructieve feedback wordt gegeven zonder dat het geadmistreerd wordt.

7.2 Beperkingen van dit onderzoek

Een beperking van dit onderzoek is dat er onder de aios een respons van 45% is en dat daarmee onduidelijk blijft wat de motivaties zijn van de non-respondenten. Misschien had een reminder van de uitnodiging in een andere periode ook een gedeelte deze groep kunnen stimuleren om mee te doen met het onderzoek. Een idee kan ook zijn om dit onderzoek over enige tijd te herhalen met de nieuw uitgevallen aios. De resultaten van dat onderzoek kunnen dan vergeleken worden met die van dit onderzoek en in welke mate die overeenkomen.

Voor de opleiders geldt hetzelfde. Daar was de respons 55%. Alhoewel vooraf is afgesproken dat de nadruk van dit onderzoek ligt op het bevragen van de aios en dat daarnaast de ervaringen en meningen van een gering aantal opleiders en docenten/mentoren worden meegenomen.

De respons van de docenten/mentoren was 100% en hun gemiddelde leeftijd is 60 jaar. De hoge respons van de docenten/mentoren komt waarschijnlijk doordat zij persoonlijk door het opleidingshoofd zijn uitgekozen en benaderd om mee te doen met dit onderzoek. Het is hier niet helemaal duidelijk of deze groep respondenten een juiste afspiegeling is van de totale populatie docenten/mentoren.

Een andere beperking is wellicht de coronatijd waardoor de interviews online zijn afgenomen en een fysieke afname niet mogelijk was. Maar misschien valt deze beperking mee. De onderzoeker had ruime ervaringen op het gebied van communicatie en het afnemen van interviews. Aan het einde van ieder interview heeft de onderzoeker de respondent gevraagd hoe hij het interview heeft ervaren. De reacties hierop waren overwegend zeer positief. Respondenten spraken uit dat ze het oogcontact waardeerden en zich beluisterd voelden door de manier waarop de onderzoeker samenvatte en doorvroeg met open vragen. Iedereen gaf aan alles te hebben kunnen zeggen wat hij wilde zeggen. Werkdruk en drukte in het gezin maakte dat een enkeling wat tijdsdruk voelde. Meerdere respondenten gaven aan dat ze rustig en vrolijk werden van de virtual background van de onderzoeker, dit toonde een bloeiende tuin. Als het niet coronatijd was geweest waren de interviews wellicht ook online afgenomen vanwege de praktische haalbaarheid.

8 Mogelijkheden om uitval te beperken

Op basis van de conclusies zijn mogelijkheden geformuleerd om de uitval terug te brengen. Het blijkt dat het belangrijk is om in alle facetten van de opleiding te blijven afstemmen op de behoefte van de aios, opleiders én docenten/mentoren. Alleen dat kan de uitval beperken. Twee aspecten komen het meest duidelijk naar voren. Aandacht voor de aios als persoon en aandacht voor de opleiders opdat ze hun taak als opleider zo goed als mogelijk kunnen uitvoeren. Als we dit aanpassen dan hebben we een groot deel gevangen. Verdere mogelijkheden zijn het functioneren van de docenten/mentoren, de selectie, de stage-/werkplek en de toetsing.

8.1 Aios als persoon

Aandacht voor de aios als persoon betreft aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios, aandacht voor maatwerk en aandacht voor een veilig opleidingsklimaat.

Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios

Persoonlijke ontwikkeling wordt steeds belangrijker in deze tijd. Er is veel burn-out door een verkeerde taakopvatting.

- Maak bij aanvang van de opleiding een profiel waarbij niet alleen aandacht besteed wordt aan het vakinhoudelijk maar juist aan overstijgende thema's zoals taakopvatting, timemanagement, werk-privé balans, het gelukkig en gemotiveerd zijn in het vak, het omgaan met onzekerheid, het ontvangen van feedback en reflecteren op jezelf etc. Een soort 0-meting zodat de aios weet waaraan gewerkt mag worden.
- Denk hierbij aan de drie basisbehoeften die voorwaarde zijn tot optimale ontwikkeling, autonomie, competentie en verbondenheid (Self-Determination Theorie, SDT). Dit betekent dat er naast de nadruk op de eigen verantwoordelijkheid er meer nadruk mag worden gelegd op de gezamenlijke verantwoordelijkheid. De aios zal zich hierdoor meer gesteund en verbonden voelen wat uitnodigt om hulp te vragen en samen te werken. Dit is erg belangrijk nu de focus van de zorg steeds meer komt te liggen op het leveren van de juiste zorg op de juiste plek. Het vraagt dat zorgprofessionals zich verbonden voelen en samenwerken.
- Wees ervan bewust dat de aios grote verantwoordelijkheden krijgt in een meer complex wordende context. Kijk of die belasting realistisch is. Met name is dit een taak voor de mentor.
- Wees ervan bewust dat de gemiddelde aios heel perfectionist is. Dit mag getemperd worden. De aios wordt onzeker en ongelukkig van het altijd maar beter willen doen.
- Onderzoek of leertherapie een meerwaarde heeft bij de persoonlijke ontwikkeling van de aios.

Meer maatwerk waardoor potentieel niet verloren gaat

Houd rekening met diversiteit en bied waar nodig (tijdelijk) meer maatwerk.

- Onderzoek of er meer parttime mogelijkheden zijn.
- Houd rekening met (tijdelijke) persoonlijke omstandigheden.
- Wees flexibel waar het de praktische en logistieke haalbaarheid vergroot.
- Heb aandacht voor diversiteit waaronder ook de kwetsbare aios die geschikt is voor specialist ouderengeneeskunde maar net een ander opleidingspad nodig heeft.
- Bied een aios, indien de relatie niet klikt met de opleider, een nieuwe kans bij een andere opleider. Soms werkt het verfrissend om iemand in een nieuwe omgeving te zetten.
- Bedenk dat een aios zich na moeilijkheden kan ontwikkelen tot een prima stevige dokter.
- Houd contact met uitgevallen aios. Veel van hen willen weer instromen.

Veilig opleidingsklimaat

Zorg voor een veilig opleidingsklimaat waarin optimaal geleerd kan worden.

- Geef meer positieve feedback en leg niet alleen de nadruk op verbeterpunten.
- Kijk nog eens heel goed naar hoe de dubbelrol begeleiden en beoordelen wordt ingevuld. Zorg dat de rollenscheiding duidelijk is naar de aios toe.
- Verminder de angst bij aios dat kwetsbaarheden die de aios deelt tegen hem gebruikt worden.
- Onderzoek de mogelijkheden van het geven aan de aios van een vertrouwenspersoon vanuit de opleiding die niet beoordeelt.
- Zorg voor de onafhankelijkheid van de opleider.
- Heb aandacht voor hoe de aios omgaat met onzekerheid en hoe dit van invloed is op zijn (zware) gevoel van verantwoordelijkheid.
- Bied voldoende support vanuit het opleidingsinstituut aan de aios tijdens de ziekenhuisstage en wees bewust dat deze stage trauma's kan oproepen.

8.2 Opleiders

Aandacht voor het functioneren van de opleiders gaat over het begeleiden en beoordelen door de opleiders, het stellen van hoge eisen in het eerste jaar, een eerlijke en warme overdracht voor opleiders en het bieden van voldoende ondersteuning.

Begeleiden en beoordelen door opleiders

Opleiders maken het verschil. Bied support, steun en enige sturing aan de aios zonder in de reddersrol te belanden (dramadriehoek).

Stel hoge eisen in het eerste jaar

Zorg ervoor dat geen opleidingstijd verloren gaat wat later niet meer ingehaald kan worden.

- Zorg voor voldoende en tijdige begeleiding en feedback in het eerste jaar.
- Zeg als het onvoldoende is.
- Grijp tijdig in zodat de aios tijd genoeg heeft om te verbeteren.
- Voorkom dat de aios in het derde jaar uitvalt op punten waar de aios al in het eerste jaar aan had moeten werken.
- Geef de eerstejaars de beste opleiders.

Eerlijke en warme overdracht voor opleiders

Een eerlijke en warme overdracht kan er ook voor zorgen dat er geen opleidingstijd verloren gaat.

- Zorg voor een eerlijke en warme overdracht zodat de opleider weet waar hij verder moet.
- Zodat de opleider niet alleen afhankelijk is van de informatie die hij van de aios ontvangt.
- Zodat de opleider vanaf dag één de leerdoelen goed voor ogen heeft.
- Laat het opleidingsinstituut de eerlijke en warme overdracht faciliteren.
- Een eerlijke en warme overdracht tussen opleiders onderling en tussen opleidingsinstituut en opleider.

Voldoende ondersteuning van de opleiders

Opleiders willen aios leren het beste uit zichzelf te halen. Bied opleiders ondersteuning hiertoe.

- Heb meer oog voor beginnende opleiders en roep ze bij elkaar. Bij de KOO kan een opleider niet altijd meteen terecht.
- Bied meer ondersteuning en onderricht vanuit de instituten wanneer een opleider een aios met een EBT begeleidt.
- Overweeg of het beter is om steeds dezelfde opleiders een aios die een EBT volgt te begeleiden.
- Informeer vanuit het opleidingsinstituut de opleiders hoe het verdere verloop is van een aios nadat deze naar de volgende stage-/werkplek gaat. Opleiders horen graag hoe het verder gaat en wat het effect is van zijn begeleiding.
- Zet intervisie op voor de opleiders die de KOO hebben afgerond. Opleiders moeten met andere opleiders over hun aios kunnen praten. De leervraag van de opleider staat hierbij centraal.
- Organiseer exit gesprekken voor opleiders bij wie een aios is uitgevallen.

8.3 Docenten/mentoren van het opleidingsinstituut

Aandacht voor het functioneren van de docenten/mentoren gaat over het acteren op je onderbuikgevoel, het optimaliseren van de voortgangsgesprekken en de overdracht.

Acteren op onderbuikgevoel

De ervaring heeft docenten/mentoren geleerd dat ze beste wat meer op hun onderbuikgevoel mogen vertrouwen. Aandachtspunten hierbij zijn.

- Eerder acteren.
- Ook acteren wanneer het een aios betreft die ze maar weinig hebben gezien.
- Daadwerkelijk betrokken opleider, docent en mentor informeren.
- Heb oog voor de belasting van de aios en vraag er actief naar.

Optimaliseren van voortgangsgesprekken

Docenten/mentoren geven aan dat de opleider het meeste ziet van de aios. Toch kunnen ze kansen creëren om een zo goed mogelijk beeld van de aios te krijgen.

- Voer gesprekken met de aios niet op het opleidingsinstituut maar op de stageplek omdat dit zoveel meer informatie oplevert.
- Voer in de verdiepfingsfase structureel driegesprekken in. Dus met aios, opleider en docent/mentor.

Goede overdracht tussen docenten/mentoren

Aangezien de aios meerdere malen wisselt van docent en mentor is een goede overdracht aangewezen.

- Heb meer aandacht voor hoe een aios binnen het opleidingsinstituut vervolgd wordt en alle opgedane ervaringen hierin meegenomen worden.
- Schrijf een goede en volledige overdracht.
- Lees de overdracht en neem contact op bij onduidelijkheden.
- Informeer de aios wanneer er contact wordt opgenomen met de vorige docent/mentor.
- De overdracht tussen mentoren verdient de meeste aandacht.

8.4 Selectie

Aandacht voor de selectie gaat niet alleen over een nog betere selectie aan de voorkant maar ook over het managen van verwachtingen van de aios die start met de opleiding.

Betere selectie aan de voorkant

Wees nog selectiever tijdens het aannemen en motiveer waarom dit nodig is. Selecteer op:

- Voldoende ervaring als anios met als resultaat dat de aios zich stevig voelt als basisarts.
- Ervaring als anios in de ouderengeneeskunde.
- Ervaring als anios in het ziekenhuis. Niet om de keuze voor medisch specialist uit te sluiten maar om de medisch specialistenwereld als anios te leren kennen want daar moet de specialist ouderengeneeskunde wel mee samenwerken.
- De leerbaarheid van de aios. Dit zou ingeschat kunnen worden door de anios beter te observeren voordat hij in opleiding gaat en leergesprekken met hem te voeren.
- De psychische stabiliteit van de aios en het niet te perfectionistisch zijn.
- De mate van passie van de aios voor het vak.
- Wees extra alert op uitvallers uit andere opleidingen. Ga in op wat er mis ging en wat de aios daaraan heeft gedaan en gaat doen.
- En leg de lat ook weer niet te hoog.
- Geef het dringende advies om met de opleiding te beginnen als de privésituatie van de aios stabiel is en als de aios is ingewerkt op de stage-/werkplek.

Manage de verwachtingen van de aios

Ga in op de verwachtingen van de aios tijdens de sollicitatie en informeer de aios goed over:

- De specifieke kenmerken en culturele zaken van het vak ouderengeneeskunde.
- De inhoud van de opleiding (o.a. het medisch inhoudelijke en nadruk op communicatie).
- Het doel en de invulling van de ziekenhuisstage en de eigen bewegingsruimte hierin.
- De onderwijsvorm (probleemgestuurd) van de opleiding en het doel/waarom hiervan en dat dit samen kan gaan met afbakening.
- De grote overgang van anios naar aios. Anios hebben geen leergesprekken, aios wel. Van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam.

8.5 De stage-/werkplek

Onder aandacht voor kwaliteit van de stage- en de werkplek valt ook aandacht voor de stageplek tijdens de ziekenhuisstage.

Zorg voor een goede stage-/werkplek (ook de ziekenhuisstage)

Evalueer regelmatig de stage-/werkplek en zorg voor voldoende kwaliteit.

- Heb de kwaliteit van de stage-/werkplekken in beeld door regelmatig te evalueren. Heb oog voor werkdruk en sfeer.
- Geef opleidingsinstituten de regie over het evalueren van de stage-/werkplekken.
- Zorg dat de doelen van de ziekenhuisstage relevant zijn voor de aios specialist ouderengeneeskunde.
- Wees alert dat de ziekenhuisstage oude trauma's bij de aios kan oproepen.
- Zorg ervoor dat aios die parttime in opleiding zijn ook parttime werken tijdens ziekenhuisstage.
- Zorg voor steun tijdens de ziekenhuisstage door twee aios specialist ouderengeneeskunde op dezelfde plek te zetten.

8.6 Toetsing

Aandacht voor het huidige toetsplan komt ook als mogelijkheid naar voren met als doel het leren te bevorderen en zo de uitval te beperken.

Aandacht voor toetsing

Onduidelijk is wat de uitwerking van het huidige toetsplan is.

- Onderzoek in welke mate de educatieve beoordelingen aanzetten tot leren. Of de educatieve beoordelingen helpen om gestructureerde feedback te geven en onderzoek de rol van teveel administratie hierin.
- Onderzoek of de selectieve beoordelingen helder maken welke beroepsactiviteiten zijn toevertrouwd aan de aios.
- Kijk of het toetsplan bijstelling behoeft.

Bijlagen

Bijlage 1. Bronnen

- Capaciteitsplan 2021-2024. Deelrapport 5 Specialist Ouderengeneeskunde. Capaciteitsorgaan. Utrecht, december 2019.
- Rapportage evaluatie iPMO2. SOON, oktober 2020.
- De opleiding tot specialist ouderengeneeskunde beoordeeld anno 2021. NIVEL, maart 2021.
- Handreiking Veilig opleiden VASON, 2021 <https://www.vason.nl/images/veilig-opleiden.pdf>
- SBOH Sociaal jaarverslag 2020. Opleiding huisartsen, specialist ouderengeneeskunde, artsen verstandelijk gehandicapten, artsen maatschappij + gezondheid & verslavingsartsen. SBOH, juli 2021.
https://www.sboh.nl/images/bestanden/SBOH1503_Sociaal_Jaarverslag_2020_DEF_02-08-2021.pdf
- FMG Trendrapport VVT. Hoe dan? Ouderenzorg tussen wens en werkelijkheid. Stichting Functie Waardering Gezondheidszorg (FWG), juni 2021.
- Aios ouderengeneeskunde binnen boord houden Rapportage - kwalitatief onderzoek naar uitval aios ouderengeneeskunde | SOON. Marketresponse, research & consultancy, juni 2011.
- De werkbeleving van aios ouderengeneeskunde in relatie tot uitval en verzuim. Radboud University Nijmegen Medical Centre, december 2014.
- Career Choice of Medical Students and Recent Medical Graduates. Appendix 3. Sophie Querido, 2020.

Bijlage 2. Interviewleidraad aios

WELKOM

Informed consent en doel interview expliciteren

ALGEMENE GEGEVENS

Leeftijd

Fulltime – Parttime in de opleiding

Wanneer artsexamen behaald

Wanneer gestart met opleiding specialist ouderengeneeskunde

Wanneer gestopt?

In welk opleidingsjaar?

MOTIVATIE EN VERWACHTINGEN

Was deze specialisatie eerste, tweede of derde keus?

In welke mate voelde je passie voor het vak bij aanvang van de opleiding?

Had je werkervaring in de ouderengeneeskunde vooraf aan de opleiding?

Welke verwachtingen van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde zijn NIET uitgekomen?

Welke verwachtingen van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde zijn WEL uitgekomen?

PROCES VAN STOPPEN MET DE OPLEIDING

Wat is volgens jou de voornaamste reden dat je bent gestopt.

Welke persoonlijke factoren hebben een rol gespeeld bij je besluit om te stoppen?

Hoe kijk je terug op het proces van stoppen met de opleiding. Hoe verliep het contact met de opleider en opleidingsinstituut. Heb je je beluisterd gevoeld. Welk gevoel houdt je ervan over?

Hoe is het verder met je gegaan nadat je gestopt bent met de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde?

Ben je nog werkzaam in de ouderenzorg?

Wat is je huidige baan / opleiding?

ERVARINGEN VAN HET OPLEIDINGSINSTITUUT

Kijkend naar je ervaringen met het opleidingsinstituut: wat had je op dit gebied kunnen overtuigen of overhalen om in de opleiding te blijven? Was er iets waardoor voorkomen had kunnen worden dat je stopte?

ERVARINGEN OP JE STAGE / WERK

Kijkend naar je ervaringen op je stage/werk: wat had je op dit gebied kunnen overtuigen of overhalen om in de opleiding te blijven? Was er iets wat had kunnen voorkomen dat je stopte?

HET VAK OUDERENGENEESKUNDE

In welke mate is de uitval toe te schrijven aan het beroep (toekomstperspectief)?

Welke eigenschappen heeft de ideale specialist ouderengeneeskunde volgens jou?

ADVIEZEN

Waar liggen volgens jou mogelijkheden om uitval in de toekomst te beperken?

Welke adviezen zou je aan een ander geven die aan de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde begint?

AFSLUITING

Heb je alles kunnen zeggen wat je wilde zeggen? Is er nog iets wat je kwijt wil?

Heb je nog een tip voor mij voor als ik dit interview nog een keer afneem bij iemand? Wat vond je goed? Wat kan beter?

Bijlage 3. Interviewleidraad opleiders

WELKOM

Informed consent en doel interview expliciteren

ALGEMENE GEGEVENS

Wat is je leeftijd?

Hoe lang ben je specialist ouderengeneeskunde (klinisch geriater of psychiater)?

Hoe lang ben je opleider?

Van hoeveel aios?

Welke scholing als opleider heb je gevolgd?

MOTIVATIE EN VERWACHTINGEN

Wat is je motivatie om opleider te zijn?

Heeft het gebrek aan opleiders je keus beïnvloed om opleider te zijn?

PROCES VAN STOPPEN MET DE OPLEIDING

Je hebt een aios gehad die gestopt is met de opleiding specialist ouderengeneeskunde. Hoe is dit gelopen? Wat is er misgelopen en wat was ieders rol daarbij? Wat was de rol van de aios? Wat is volgens jou de voornaamste reden dat deze aios gestopt is?

Was er iets waardoor voorkomen kon worden dat deze aios met de opleiding is gestopt? Wat is jouw kijk daarop?

Heeft de aios jou om hulp gevraagd? Is de aios met zijn problemen en kwetsbaarheden bij je gekomen?

Hoe kijk je terug op het proces van stoppen met de stageopleiding. Ben je tevreden over hoe dit besproken is met de aios? Heb je het idee dat de aios zich beluisterd heeft gevoeld?

INVLOED VAN DE STAGE / WERK

Hoe waren de onderlinge verhoudingen en sfeer op de afdeling. Had je zelf aios willen zijn in deze omgeving?

Is de inzet van deze aios gebruikt om gaten te dichten?

Heb je de indruk dat de aios een veilig opleidingsklimaat heeft ervaren? Hoe merkte je dit?

Had de aios een vertrouwenspersoon? Ik hoor dat de mentor ook de docent is die beoordeelt en dat de aios dat niet altijd als veilig ervaren?

Is de aios een coach aangeboden (van de SBOH)? Waarom wel of niet?

EIGEN ROL

Waar ben je tevreden over kijkend naar wat je rol als opleider is geweest?

Wat had je anders kunnen doen als opleider?

Wat heeft het jou gedaan dat een aios bij je gestopt is?

Heb je hulp gezocht hoe hier mee om te gaan?

Hoe verliep het contact met het opleidingsinstituut?

ADVIEZEN

Waar liggen volgens jou mogelijkheden om uitval in de toekomst te beperken?

Welke adviezen zou je aan een andere opleider geven die een aios gaat begeleiden?

AFSLUITING

Heb je alles kunnen zeggen wat je wilde zeggen? Is er nog iets wat je kwijt wil?

Heb je nog een tip voor mij voor als ik dit interview nog een keer afneem bij iemand? Wat vond je goed? Wat kan beter?

Bijlage 4. Interviewleidraad docenten

WELKOM

Informed consent en doel interview expliciteren

ALGEMENE GEGEVENS

Wat is je leeftijd?

Ben je docent en/of mentor?

Hoe lang ben je docent/mentor?

MOTIVATIE EN VERWACHTINGEN

Wat is je motivatie om docent/mentor te zijn?

Wat vind je het meest leuk aan docent/mentor zijn?

Hoe vaak heb je te maken gehad met een aios die uitgevallen is?

PROCES VAN STOPPEN MET DE OPLEIDING

Je hebt een aios gehad die gestopt is met de opleiding specialist ouderengeneeskunde. Hoe is dit gelopen? Wat is er misgelopen en wat was ieders rol daarbij? Wat was de rol van de aios? Wat is volgens jou de voornaamste reden dat deze aios gestopt is?

Was er iets waardoor voorkomen kon worden dat deze aios met de opleiding is gestopt? Wat is jouw kijk daarop?

Heeft de aios jou om hulp gevraagd? Is de aios met zijn problemen en kwetsbaarheden bij je gekomen?

Hoe kijk je terug op het proces van stoppen met de opleiding? Ben je tevreden over hoe dit besproken is met de aios? Heb je het idee dat de aios zich beluisterd heeft gevoeld?

INVLOED OPLEIDINGSKLIMAAT

Hoe is het opleidingsklimaat op het opleidingsinstituut. Wat kenmerkt jouw opleidingsinstituut?

Waar ben je trots op? Wat kan beter?

Heb je de indruk dat de aios een veilig opleidingsklimaat heeft ervaren? Heeft de aios zich prettig gevoeld? Hoe merkte je dit?

Hoe kijk je naar de dubbelrol van docent én mentor? Wat vind je daarvan? Beïnvloedt dat volgens jou het gevoel van veiligheid voor de aios? Waarom wel of niet? Beïnvloedt het jouw functioneren als docent of als mentor? Zo ja, hoe?

Was er volgens jou voldoende aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de aios? Leg uit?

Heeft de inzet van een vertrouwenspersoon of coach hier een bijdrage aan geleverd?

Is vertrouwenspersoon voldoende bekend/bereikbaar?

Zijn er duidelijke afspraken, landelijk of binnen het instituut, over de omgang met een fysieke/mentale kwetsbaarheid aios?

EIGEN ROL

Waar ben je tevreden over kijkend naar wat je rol als docent/mentor is geweest?

Wat had je anders kunnen doen als docent/mentor?

Wat heeft het jou gedaan dat een aios bij je gestopt is?

Heb je hulp gezocht hoe hier mee om te gaan?

Hoe verliep het contact tussen jou, hoofd opleidingsinstituut en de opleider?

ADVIEZEN

Waar liggen volgens jou mogelijkheden om uitval in de toekomst te beperken?

Welke adviezen zou je aan een andere docent/mentor geven die een aios gaat begeleiden?

AFSLUITING

Heb je alles kunnen zeggen wat je wilde zeggen? Is er nog iets wat je kwijt wil?

Heb je nog een tip voor mij voor als ik dit interview nog een keer afneem bij iemand? Wat vond je goed? Wat kan beter?